

# Probleme der Industrialisierung Ägyptens

Rekrutierung und Weiterbildung neuer Arbeitskräfte

## DISSERTATION

zur Erlangung der Würde eines Doktors der Staatswissenschaften  
vorgelegt der Philosophisch-Historischen Fakultät  
der Universität Basel

von

GHASSAN ZAKI BADR

von Zakazik (V. A. R.) Ägypten

VERLAG P. G. KELLER - WINTERTHUR 1965







# Probleme der Industrialisierung Ägyptens

Rekrutierung und Weiterbildung neuer Arbeitskräfte

## DISSERTATION

zur Erlangung der Würde eines Doktors der Staatswissenschaften  
vorgelegt der Philosophisch-Historischen Fakultät  
der Universität Basel

von

GHASSAN ZAKI BADR

von Zakazik (V. A. R.) Ägypten

VERLAG P. G. KELLER - WINTERTHUR 1965

Genehmigt von der Philosophisch-Historischen Fakultät auf Antrag der  
Herren Prof. Dr. H. Popitz und Prof. Dr. J. Stohler.

Basel, den 1. März 1965

Prof. Dr. T. Reinhard  
Dekan

MEINEN LIEBEN ELTERN  
GEWIDMET



## VORWORT

Die vorliegende Arbeit ist in zwei Teile gegliedert. Im ersten Teil geben wir einen Überblick über die einzelnen Stadien der Industrialisierung in Ägypten. Im zweiten Teil stellen wir die gegenwärtigen Probleme der Rekrutierung und Weiterbildung neuer Arbeitskräfte dar. Grundlage dieser Darstellung ist eine empirische Untersuchung in einem Industriebetrieb der Tabakindustrie, die im Sommer 1962 stattfand.

Der Betriebsleitung und den Arbeitern der Tabakfirma, in der die empirische Untersuchung durchgeführt wurde, möchte ich meinen besten Dank zum Ausdruck bringen.

Danken möchte ich aber auch meinen Kollegen, insbesondere Frl. Dr. Ingeborg Mütze und cand. phil. Hans-Erich Brumm, die mir bei der Verfassung dieser Schrift jederzeit zur Seite standen.

Meinem Lehrer, Prof. Dr. Heinrich Popitz, bin ich für seine wertvollen Anregungen zu dieser Schrift aufrichtig verbunden. Ihm habe ich meinen ganzen Studienaufenthalt im Ausland zu verdanken.

G. Badr



# INHALTSVERZEICHNIS

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Literaturverzeichnis ..... | 9 |
|----------------------------|---|

## ERSTER TEIL

### Die Etappen der Industrialisierung Ägyptens

#### Erstes Kapitel

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Die Anfänge der Industrialisierung in Ägypten: Mohammed Ali .....   | 11 |
| I. Die französische Besetzung und die neue Machtkonstellation ..... | 12 |
| II. Die Modernisierungspolitik Mohammed Alis .....                  | 14 |

#### Zweites Kapitel

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Die Wirtschaftspolitik in Ägypten bis zur Revolution von 1952 ..... | 17 |
| I. Ägypten nach Mohammed Alis Tod. Die Politik Ismail Paschas ..... | 17 |
| II. Die zunehmende Bedeutung der Fremden .....                      | 20 |
| III. Der ägyptische Aufstand und die englische Besetzung .....      | 21 |
| IV. Prinzipien der englischen Wirtschaftspolitik .....              | 22 |
| V. Entwicklungsprobleme im ägyptischen Königreich .....             | 24 |
| VI. Rückblick .....                                                 | 28 |

#### Drittes Kapitel

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| Das sozialistische Ägypten .....                                       | 32 |
| I. Die nationale Charta .....                                          | 32 |
| II. Neue Wege der Wirtschaftsentwicklung. Die Industrialisierung ..... | 33 |
| III. Die Sozialpolitik .....                                           | 39 |

#### Viertes Kapitel

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| Die Industriearbeiterschaft in Ägypten .....                               | 40 |
| I. Die Entstehung der Arbeiterschaft .....                                 | 40 |
| II. Die Arbeiterbewegung .....                                             | 40 |
| III. Die Regierung und das Arbeiterproblem .....                           | 42 |
| IV. Die Partei der Arabischen Sozialistischen Union und die Arbeiter ..... | 43 |
| V. Die Arbeiterschutzgesetzgebung im heutigen Ägypten .....                | 44 |

## ZWEITER TEIL

### Aufgaben der Gegenwart, dargestellt am Beispiel der Rekrutierung von Arbeitskräften in einem ägyptischen Industriebetrieb

#### Fünftes Kapitel

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Allgemeine soziale Probleme der industriellen Arbeit .....                  | 49 |
| I. Die Arbeitslosigkeit und der Mangel an Facharbeitern .....               | 49 |
| II. Niedrige Arbeitsleistung, Anpassungsschwierigkeiten, Analphabetentum .. | 49 |
| III. Auswahl der Arbeitskräfte, Altersstruktur .....                        | 51 |
| IV. Typische Motive und Erfahrungen der Arbeiter .....                      | 52 |
| V. Lohnprobleme .....                                                       | 53 |

#### Sechstes Kapitel

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| Der ausgewählte Betrieb .....                                              | 54 |
| I. Typologie der ägyptischen Industriebetriebe. Die Frage der Auswahl .... | 55 |
| II. Die Tabak-Firma in Giza .....                                          | 57 |
| a) Wirtschaftliche Bedingungen, Organisation, Produktion .....             | 57 |
| b) Die Struktur der Belegschaft .....                                      | 59 |
| c) Die soziale Betriebspolitik .....                                       | 61 |
| III. Die Arbeiterrekrutierung um 1925 und nach 1947 .....                  | 64 |
| a) Die Situation um 1925 .....                                             | 64 |
| b) Die neuen Prinzipien seit 1947 .....                                    | 66 |

#### Siebentes Kapitel

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| Die Einstellung neuer Arbeitskräfte (1961—1962) .....                | 70 |
| I. Eine Auflage der Regierung, neue Arbeitskräfte einzustellen ..... | 70 |
| II. Die Einstellungsbedingungen .....                                | 72 |
| III. Die Methode der Anwerbung .....                                 | 74 |
| IV. Motive der Bewerbung .....                                       | 75 |

#### Achtes Kapitel

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| Die Ausbildung der neuen Arbeiter .....                                       | 77 |
| I. Die Vorarbeiter: Gefahr starker Fluktuation der eingestellten Abiturienten | 77 |
| II. Die gelernten und angelernten Arbeiter: Homogenität .....                 | 78 |
| III. Die ungelernten erwachsenen Arbeiter: Schwierigkeiten der Weiterbildung  | 78 |
| IV. Die ungelernten jugendlichen Arbeiter: Verzicht auf Ausbildungschancen    | 79 |

#### Neuntes Kapitel

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| Akklimatisierung .....                      | 81 |
| I. Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz ..... | 82 |
| II. Zufriedenheit mit dem Lohn .....        | 84 |
| III. Beziehungen zu Arbeitskollegen .....   | 85 |
| Zusammenfassung .....                       | 87 |

## LITERATURVERZEICHNIS

- Aurfie, H.: „Industrial Relations“ in der Veröffentlichung des Vereins der Verwaltung und industriellen Beziehung in der VAR, Kairo 1962 (Arabische Ausgabe).
- Badr, G.: Unveröffentlichter Bericht über den Besuch von drei Fabriken in Ägypten im Sommer 1961 (Arabische Handschrift und deutsche Maschinenschrift).
- Crouchley, A. E.: The Economic Development of Modern Egypt, Longmans, Green & Co., London 1938.
- Egyptian Political Science Review, August 1962, Kairo (Arabische Ausgabe).
- Elnaggar, Ahmed: Hindernisse der direkten Auslandsinvestitionen in Ägypten, Inaugural-Dissertation, Köln 1959.
- Galatoli, Anthony Michelangelo: Egypt in Midpassage. Dissertation New York Columbia University, 1950, Urwand & Sons Press, Cairo 1950.
- Habib, S. A.: Arbeits- und Arbeiterprobleme, Kairo 1951 (Arabische Ausgabe).
- Hasencleaver, A.: Geschichte Ägyptens im 19. Jahrhundert, Halle 1917.
- Harbison, Frederick H., und J. A. Ibrahim: Human Resources for Egyptian Enterprise, New York 1958 (Arabische Übersetzung von M. Refet, N. Y. und Kairo 1961).
- Johne, Günter: Die Industrialisierungspolitik des neuen Ägypten unter besonderer Berücksichtigung der Wirtschaftsordnung, Inaugural-Dissertation, Berlin 1962.
- Technical Cooperation Administration (Under Contract — SCC — 21504 C — 5870. Preliminary Report to U. S. Government), Opportunities for Industrial Development in Egypt, Arthur D. Little Inc. 1953.
- Mare'ie, A., und E. Abdu Ibrahim: Gegenwärtige Wirtschaftsprobleme der ägyptischen Provinz, Kairo 1960 (Arabische Ausgabe).
- Mommsen, W.: Imperialismus in Ägypten, München 1961.
- Moore, W.: Industrialization and Labor, New York 1951.
- Al-Saaty, H.: Urbanismus und Industrialisierung. Empirische Untersuchung für Alexandrien und seine Arbeiter, Kairo 1958 (Arabische Ausgabe).
- Salame, Z.: Eine Schrift über die Arbeiterbewegung in der VAR (unveröffentlichte Maschinenschrift in arabischer Sprache, Kairo 1958).
- Ständiger Rat zur Förderung und Entwicklung der nationalen Produktion, Republik Ägypten, Kairo 1958 (Arabische Ausgabe).
- Stucken, Rudolf: Ägypten und Syrien. Untersuchungen einiger Entwicklungsländer, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd. 21, Duncker und Humboldt, Berlin 1960.
- Surial, Schaker: Wissenschaftliche Untersuchung der menschlichen Produktivität in den ägyptischen Industrien, Kairo 1954 (Arabische Ausgabe).
- U. A. R.: Ten Years of Progress and Development, 1952—1962. Information Department, Kairo.
- V. A. R.: Fünfjahresplan für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Vereinigten Arabischen Republik, 1960—1965. Deutsche Ausgabe, Kurzfassung, Al Kahira-Druckerei.

V. A. R.: Die Charta 21. Mai 1962. Herausgeber: Der Oberste Rat für islamische Angelegenheiten. Ergänzungsheft der Zeitschrift „Minbar Al-Islam“, Kairo (Deutsche Ausgabe).

Zeitschrift des Vereins der Verwaltung und industriellen Beziehung in der VAR (Arabische Ausgabe).

Weltwirtschaftsarchiv Hamburg: Struktur und Entwicklung der ägyptischen Wirtschaft, in: WWA, Hamburg 1956 (arabische Übersetzung von Z. A. Nasr, Kairo 1958).

## Erster Teil

# Die Etappen der Industrialisierung Ägyptens

## Erstes Kapitel

### Die Anfänge der Industrialisierung in Ägypten: Mohammed Ali

Im 18. Jahrhundert bot die ägyptische Gesellschaft das Bild einer erstarrten Gesellschaftsstruktur. 300 Jahre türkische Oberherrschaft hatten zu einer weitgehenden Abschirmung von allen fremdländischen Ideen geführt. Die in Ägypten herrschende Ideologie harmonisierte mit der Sozialordnung. Sie diente ihr, indem sie einen Überbau schuf, der es ermöglichte, über die sozialen Beziehungen in der Praxis eine eiserne Kontrolle auszuüben. Diese Ideologie stellte ein fast geschlossenes System dar, das Ägypten besonders von der Entwicklung der Zivilisation und Kultur der europäischen Gesellschaft isoliert hat<sup>1</sup>. Im folgenden werden wir versuchen, ein Bild dieser erstarrten Gesellschaft an Hand ihrer Gliederung in vier Stände und deren wahrscheinliche Tradition innerhalb der Gesellschaftsstruktur wiederzugeben.

1. „*Al-Fallachien*“ (*Die Bauern*). Die ägyptischen Bauern bildeten zahlenmässig die grösste Gruppe. Sie besaßen in der Regel kein eigenes Land. Den Pachtzins mussten sie an die Moltasim, die mit Sonderrechten ausgestatteten Steuerbeamten, entrichten. Sie lebten einfach und genügsam in den Dörfern. Das Zusammenleben in den Familien, nicht das Gemeindeleben, stand bei ihnen im Vordergrund. Als Bauern entwickelten sie kein ständisches Zusammengehörigkeitsgefühl. Die Zugehörigkeit zu einer Familie bestimmte ihr Leben. Ausschliesslich in der Familie fanden sie Schutz, Erziehung und Versorgung mit Nahrung.

In einigen wenigen Fällen bestand für die Söhne von Bauern die Möglichkeit eines sozialen Aufstiegs entweder in die Gruppe der „*Al-Alema*“, sofern sie die notwendige Ausbildung erhalten hatten, oder als Soldaten in die Gruppe der „*Al-Mamalik*“.

2. „*Al-Alema*“ (*Die Gelehrten, die Theologen*). Die Gruppe der „*Al-Alema*“ genoss das höchste Ansehen. Ihre Mitglieder besaßen ein hohes Prestige, das durch Fachautorität und Besitz getragen wurde. Sie lebten von Stiftungen oder von der Rendite ihrer Ländereien. Mit heutigen Massstäben gemessen, waren sie ausschliesslich Theologen und damit zugleich die einzigen Gelehrten in der ägyptischen Gesellschaft. Ihre Methodik war in der tradi-

---

1) Vgl. A. E. Crouchley, *The Economic Development of Modern Egypt*, London 1938, S. 36.

tionellen, konservativen Forschungsmethode des islamischen Mittelalters verankert.

3. „*Al-Mamalik*“. Die Mitglieder dieser Gruppe waren die eigentlichen Herrscher des Landes, obwohl sie formell dem türkischen Gouverneur unterstanden. Der Gouverneur hatte zwar kleinere türkische Einheiten zu seiner Verfügung, aber diese waren allein nicht in der Lage, die Macht über Ägypten zu behaupten. Er stützte sich deshalb auf „*Al-Mamalik*“. Als anerkannten Fürsten des Landes wurde ihnen Häuptlingen die Verteidigung des Landes und das Eintreiben der Steuern überlassen. Die Sultane der Türkei stützten die Stellung der „*Al-Mamalik*“. Sie benutzten sie als Gegengewicht zu der Position der Gouverneure und verhinderten so, dass diese sich vom Sultanat loslösen konnten<sup>2</sup>. Die Häuptlinge der „*Al-Mamalik*“ lebten einen bürgerlichen Lebensstil in den Städten ihrer Verwaltungsbezirke. Untereinander hatten sie lockere Bündnisse, die jeweils von einem ihrer stärksten Männer geleitet wurden. Jeder von ihnen lebte innerhalb einer Gemeinschaft, die nicht mehr mit dem engen Familienbegriff identisch war, sondern durch den erweiterten Begriff des sogenannten „Beet“, Haushalts oder Hofes, zu kennzeichnen ist<sup>3</sup>. Sie sorgten ausser für ihre Familienangehörigen auch für die Soldaten, ob sie nun Sklaven oder Freie waren.

4. *Al Suna'e und Al Tugar* (Die Handwerker und Kaufleute). Die Handwerker und Kaufleute bildeten die zahlenmässig sehr geringe, kleinbürgerliche Gruppe. Ihre Mitglieder wohnten in Grossdörfern oder in Städten und gehörten formell einer Zunft an, deren Aufgaben sich in der Regel in der Ausübung der Steuerkontrolle erschöpften. Diese Handwerker und Kaufleute lebten und arbeiteten in kleinen Einheiten, die in ihrer Grösse einer Familie entsprachen. Kaufmännische und gewerbliche Nachwuchskräfte kamen in erster Linie aus den eigenen Reihen.

## I. Die französische Besetzung und die neue Machtkonstellation

Im Jahre 1798 wurde diese Gesellschaft von aussen her beeinflusst. Napoleon begann sich für Ägypten zu interessieren, um einen Druck auf England ausüben zu können. Die französische Expedition war darauf ausgerichtet, die Macht im Lande zu übernehmen und darüber hinaus auf lange Sicht Ägypten zu kolonisieren. Aus diesem Grunde liess Napoleon das Land von seinen Wissenschaftlern genau erforschen<sup>4</sup>. In den drei Jahren, in denen die Franzosen Ägypten besetzt hielten, war es aber unmöglich, grosse Neuerungen durchzuführen. Auch war der Widerstand der Ägypter gegen dieses von aussen kommende Neue sehr stark. Sie standen im heiligen Kampf gegen die Glaubensfeinde, die Feinde der Tradition und die Feinde der Ideologie. Ob-

---

2) Vgl. A. Hasenclever, Geschichte Ägyptens im 19. Jahrhundert, Halle 1917, S. 11.

3) Vgl. D. Ayalon, Studies in Al-Jabartie (Journal of the Economic and Social History of the Orient, Vol. III, Part 3).

4) Vgl. A. Hasenclever, a. a. O., S. 43.

wohl Napoleon am Anfang eine tolerante Politik gegenüber den Ägyptern betrieb, stiess er doch auf starken Widerstand. Die Franzosen zogen sich auch schon 1802 nach dem Frieden von Amiens wieder aus dem Lande zurück.

Formell fiel die Herrschaft über Ägypten wieder den früheren Machthabern zu. Die Anwesenheit französischer Truppen hatte aber ihre Spuren im politischen Leben Ägyptens hinterlassen.

Nach dem Rückzug der Franzosen kam es in Ägypten zu einer Machtkrise. Das Volk schenkte den Mamelik kein Vertrauen mehr. Obwohl die herrschende Ideologie während der französischen Besetzung keine grundlegende Änderung erfahren hatte, setzte sich doch die Anschauung durch, dass die bestehende Sozialordnung versagt habe. Die französische Besetzung festigte die Erkenntnis, dass das Land nicht in der Lage war, sich gegen Angriffe von aussen zu schützen. Dem stand jedoch der Wille entgegen, als Volk im Weltgeschehen eine Rolle zu spielen. Darin bestärkt wurden die Ägypter durch die islamische Religionslehre: Der „wahre Glaube“ sollte sich für alle Zeiten und in allen Gesellschaften behaupten können. So war jetzt die Möglichkeit gegeben, dass Vertreter der „Al-Alema“ die Macht übernehmen konnten. Napoleon hatte ihr Interesse an der Politik gefördert und geweckt, indem er aus einigen Mitgliedern ihrer Gruppe einen beratenden Ausschuss bilden liess. Sie liessen sich zur Mitarbeit heranziehen, obwohl sie aus Glaubensgründen seine Gegner waren. „Al-Alema“ nahmen schon vorher eine bedeutende Stellung in der ägyptischen Gesellschaft ein. Ohne ihre Zustimmung hätte in Ägypten auf die Dauer keine Herrschaft Bestand gehabt. Die Geistlichen hatten allerdings bis dahin traditionsgemäss keine politischen Ämter innegehabt. So fiel es ihnen jetzt schwer, sich plötzlich intensiv mit Politik zu befassen.

Von den nach dem französischen Rückzug stationierten Truppen der türkischen Armee unterstützt, gelang es nun Mohammed Ali — früher in seiner Heimat Kaula in Albanien Tabakhändler — die Macht über die Truppe des Sultans in Ägypten in die Hand zu bekommen. Bald rückte er zum General auf. Da er unter seinen albanischen Truppen (Truppen der türkischen Armee) straffere Disziplin hielt als der Statthalter, gelang es ihm nach und nach, indem er geschickt die Mamelucken gegeneinander ausspielte, ganz Unterägypten unter seine Gewalt zu bringen... Dann liess Mohammed Ali sich von der Geistlichkeit (Al-Alema) ausdrücklich zum Inhaber der Regierungsgewalt erklären... und im April 1806 musste die „Pforte“ (der türkische Sultan) ihn als „Wali“ (Statthalter) anerkennen und bestätigen. In Oberägypten liess er die Mamelik gegen einen hohen Tribut einstweilen noch schalten. Als sie aber Verhandlungen mit England anknüpften, ... lud er im März 1811 ihre Führer nach Kairo ein, ... und liess sie dort, 300 an der Zahl, am 11. desselben Monats niedermetzeln<sup>5</sup>.

Die Gruppe der Al-Alema sah in diesem mohammedanischen Abenteurer, der Sinn für Politik und einen offenen Blick für weltweite Angelegenheiten

---

5) Vgl. C. Brockelmann, Geschichte der islamischen Völker und Staaten, München 1939, S. 313.

hatte, ihre Rettung. Mohammed Ali versprach auch, ein mächtiger Führer in bezug auf die Ziele der islamischen Gemeinschaft zu werden, wonach insbesondere die ägyptische Religionsgemeinschaft wieder in Verbindung mit der westlichen Kultur gebracht werden sollte. So konnte Mohammed Ali mit der Zustimmung der Al-Alema an die Macht gelangen. Seine Politik, mit straffer Disziplin geführt, setzte sich bald durch. Obwohl er aus Angehörigen des Alema ein beratendes Komitee bildete, liess er sich von diesem niemals beraten. Er schenkte weder ihnen noch dem Volk Aufmerksamkeit, nachdem er durch sie zu seinem politischen Ziel gelangt war. Statt dessen nutzte er das Volk weiter aus, um seine Herrschaft über Ägypten zu sichern. So ging er um Beispiel dazu über, Fellachen für die Armee zu rekrutieren, nachdem ihm seine albanischen Truppen Schwierigkeiten bereitet hatten <sup>6</sup>. Das Ausland störte in jener Periode seine Pläne nicht. Die Engländer interessierten sich noch nicht für Ägypten und der Sultan der Türkei war mit anderen wichtigen Problemen seines Reiches beschäftigt. Von Frankreich erhielt Mohammed Ali durch die „Saint Simonisten“ sogar Unterstützung für seine Modernisierungspläne <sup>7</sup>.

## II. Die Modernisierungspolitik Mohammed Alis

Mohammed Ali herrschte nun über ein Volk, das ohne notwendiges Wissen seine Ziele erreichen sollte. Er selbst besass jedoch die Fähigkeit, einen Plan zur Modernisierung auszuarbeiten und dessen Verwirklichung durchzusetzen.

Da gegen Ende des 18. Jahrhunderts und zu Beginn des 19. Jahrhunderts in Europa die Industrialisierung — die Herstellung von Massengütern und die Bildung von Grossbetrieben — als ein Mass der Modernisierung, der Zivilisation und der Macht angesehen wurde, wurden viele Fabriken (Manufakturen) nach europäischem Muster nach den Plänen Mohammed Alis aufgebaut. Er zeigte für den Fortschritt der europäischen Zivilisation grosse Bewunderung. In der Armee und in der Verwaltung arbeitete man nach europäischem Muster; an seinem Hofe hatten französische Berater das Übergewicht. Auch für die Reorganisation des Bewässerungssystems, wie sie für seine Agrarpolitik notwendig war, waren Europäer tätig. Zum ersten Mal wurden sowohl den Christen wie auch den Mohammedanern die offiziellen Regierungsstellen angeboten.

Bei der Umarbeitung seiner Pläne nahm er aber keine Rücksicht auf die Bedürfnisse der übrigen Bevölkerungsteile. Für ihn selbst bedeutete die Modernisierung eine Erhöhung seiner eigenen Einkünfte. Das Land war für ihn lediglich eine Domäne, aus der so viel wie möglich herauszuwirtschaften sein einziges Bestreben war. Im Jahre 1815 legte er seine Hand auf die gesamte

---

6) Vgl. A. Hasenclever, a. a. O., S. 85.

7) Vgl. T. Isa, Saint-Simon, Bd. 14, von „Europäische Genie“, Dar Al-Ma'aref, Kairo 1959 (Arabische Ausgabe), S. 101.

Produktion von Baumwolle, Hanf und Flachs, zwei Jahre später auf Indigo, Sesam und andere Ölpflanzen. Ausserdem hatte er schon 1812 alle frommen Stiftungen eingezogen. Nun setzte er eine Kommission ein, um die Besitztitel aller Grundeigentümer zu prüfen. Wer einen solchen Titel nicht aufzuweisen hatte — und das war die Mehrzahl der Bauern — der musste fortan als Pächter des Paschas sein Gut bewirtschaften. Auch zum Bau seiner Flotte zog er zwangsweise alle Holz- und Bauarbeiter heran<sup>8</sup>. Er nutzte alles aus, um seine Politik zu verwirklichen.

Von der Industrialisierung selbst versprach sich Mohammed Ali eine Festigung seiner Machtposition, die es ihm erlauben sollte, später Ägypten vom osmanischen Reich zu lösen. Ferner strebte er danach, sich ein Reich aufzubauen, das ausser Ägypten noch weitere Provinzen des nahen Ostens umfassen sollte. Beide Faktoren waren ausschlaggebend für die Industrialisierungspolitik Mohammed Alis. Er bezweckte damit den Nachschub von Kriegsmaterial und eine ausreichende Versorgung der Armee mit allen Gütern<sup>9</sup>. Die Idee der Industrialisierung war dem Politiker und Unternehmer Mohammed Ali selbst im Grunde fremd geblieben. Sie diente ihm in erster Linie dazu, grössere Gewinne, mehr Macht und geschichtliches Ansehen zu erlangen.

Die fortschreitende Industrialisierung zwang ihn dazu, neben dem Bau von Fabriken auch neue Fachschulen zu errichten. Dieser Schritt des Herrschers wurde allgemein begrüsst, zumal dieser nun auch der allgemeinen Erziehung sein Interesse schenkte. Mohammed Ali bemühte sich, das Erziehungswesen, welches in den erstarrten Traditionen der religiösen Erziehung des mittelalterlichen Islams verkümmert war, nach europäischem Muster zu reformieren<sup>10</sup>. Er ermöglichte den Kindern der wohlhabenden ägyptischen Schicht den Besuch von Schulen.

Die Europäer halfen auch hier, neue Schulen und Fachschulen zu gründen. Die erste nach europäischem Vorbild eingerichtete Mathematikschule war eine mit englischen Lehrmitteln ausgestattete Lehranstalt. Die Fachschulen und Schulen, die während der Herrschaft Mohammed Alis eröffnet wurden, waren von grosser Bedeutung für die Bevölkerung des Landes. Sie wären es vor allem auch dann gewesen, wenn seine Planpolitik im anfänglichen Rhythmus fortgesetzt worden wäre. Da nach ihm jedoch niemand seine Politik mit Erfolg fortsetzte, blieb diese für Ägypten und überhaupt für den Orient frühe Entwicklung im Anfangsstadium stecken.

Mohammed Ali führte seine Pläne mit Hilfe der erfahrenen, europäischen Vorarbeiter und Ingenieure aus. Diese unterwiesen die einfachen Bauern erfolgreich in der Handhabung von modernen Maschinen und Geräten. Um 1841 gab es in Ägypten 70 000 gelernte und angelernte Arbeiter und über 50 grosse Manufakturen, die in der Lage waren, alle Arten von Maschinen,

---

8) Vgl. Brockelmann, a. a. O., S. 314.

9) Vgl. A. Mare'ie und E. Abdu Ibrahim, Gegenwärtige Wirtschaftsprobleme der ägyptischen Provinz, Kairo 1960 (Arabische Ausgabe), S. 321.

10) Vgl. W. Mommsen, Imperialismus in Ägypten, München 1961, S. 10.

Werkzeugen, Webstühlen und sogar Dampfmaschinen herzustellen. Eine grosse Werft in Alexandrien baute sogar einige der kampfkraftigsten Kriegsschiffe jener Tage <sup>11</sup>.

Für die Entwicklung der Industrialisierung in Ägypten war die Tatsache von entscheidender Bedeutung, dass sie dem Volk aufgezungen wurde. Während sich in Europa die Entwicklung durch Erfindungen und Verbesserungen kontinuierlich von der alten handwerklichen Werkstatt bis zum industriellen Grossbetrieb vollzog, wurde die Industrialisierung in Ägypten von aussen diktiert. Daher ist es nicht verwunderlich, dass die notwendigen geistigen Grundlagen und das Verständnis für die Rationalisierung damals in der ägyptischen Bevölkerung fehlten.

Dennoch hatte Mohammed Ali es verstanden, die wichtigen Industrien, die es zu seiner Zeit gab, nach europäischem Vorbild zu errichten. Das hat ihn zunächst ein Vermögen gekostet, denn neben einer Anzahl ehrlicher auf die Förderung des Landes bedachter Männer musste er eine Menge Schwindler bezahlen, bis er einen fähigen Mann fand, der seine Fabriken einzurichten verstand <sup>12</sup>.

Seine Industrialisierungspolitik war ausserdem von vielen Schwierigkeiten begleitet <sup>13</sup>. Mohammed Ali interessierte sich auch für die Rohstoffgewinnung, seitdem er im Jahre 1821 mit Erfolg Baumwolle in grossen Kulturen angepflanzt hatte. Er verstand es, billige Arbeitskräfte zu bekommen und sie auszunutzen. Die Organisation seiner Fabriken war aber nicht frei von Fehlplanungen. Die benötigten Kapazitäten wurden falsch eingeschätzt, obwohl Europäer die leitenden Funktionen in der Verwaltung innehatten. Mohammed Ali hatte ausserdem grosse Mühe, die Tätigkeit der Europäer zu kontrollieren und sie seinem Willen unterzuordnen. Obwohl er auch allen Ägyptern ohne Glaubensunterschied Gelegenheit gab, in die Regierungsstellen aufzurücken, wenn sie dazu befähigt waren, waren seine Beamten Gefangene seiner Politik, die von ihm selbst von Kairo aus bis in die Einzelheiten des Rechnungswesens und der Verwaltungsfragen bestimmt wurde. Ägypten besass keine Kohle, die damals zum Antrieb der Maschinen benötigt wurde. Die Einfuhr vom Ausland wurde durch Mohammed Alis kriegerische Politik erschwert. Dadurch wurde er teilweise gezwungen, die Maschinen in den Fabriken durch Tiere antreiben zu lassen. Das führte häufig zu Schäden an den Maschinen. Zudem waren die Anschaffungskosten sehr hoch, da die Maschinen weitgehend importiert werden mussten und der Transport mit Schiffen zu der Zeit sehr kostspielig war. Bei der Aufzählung der Widerstände, die sich einer Industrialisierung in den Weg stellten, darf man auch das Volk nicht vergessen. Die Bevölkerung stand seiner Industrialisierung ablehnend gegenüber. Das wurde durch die schlechte Behandlung, die ihr zuteil wurde, noch verstärkt. Das galt in besonderem Masse für die Fellachen, die schon damals als Arbeitskräftereservoir eine grosse Rolle spielten.

---

11) Vgl. A. M. Galatoli, *Egypt in Midpassage*, Kairo 1950, S. 6.

12) Vgl. Brockelmann, a. a. O., S. 315.

13) Vgl. A. Mare'ie und A. Abdu Ibrahim, a. a. O., S. 322.

Von dem, was Mohammed Ali aufgebaut hat, haben die Ägypter und ihr Land aber nicht wesentlich profitiert. Im Jahre 1840 wurde Mohammed Alis Traum durch das Londoner Abkommen zunichte gemacht: England, Russland, Österreich und Preussen entschlossen sich, der Türkei gegen Mohammed Alis politische Macht zu helfen. Fortan wurde Mohammed Ali wieder dem türkischen Sultan untergeordnet. Daraufhin stagnierte das Wirtschaftsleben aufs neue; die Fabriken schlossen nach und nach ihre Tore.

Auch der Agrarpolitik Mohammed Alis war kein großer und nachhaltiger Erfolg beschieden, da der grössere Teil der arbeitsfähigen, männlichen Bevölkerung in der Armee, der Marine oder in den Fabriken des Paschas beschäftigt war und alle jene arbeitsfähigen Männer, die zurückgeblieben waren, für drei oder vier Monate jedes Jahr zur Reinigung der Bewässerungskanäle angehalten wurden. In solchen Zeiten gab es nur Frauen, alte Männer und Knaben in den Dörfern <sup>14</sup>. Manche Bauern verhielten sich seiner Politik gegenüber passiv und wanderten nach Syrien aus. Als Rettung für seine Agrarpolitik teilte Mohammed Ali das bebaute Land in grosse Domänen ein und schenkte es seinen Familienangehörigen und Landsleuten, die sich darum kümmern sollten <sup>15</sup>.

Ein Verdienst für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung des Landes kann man Mohammed Ali jedoch nicht ganz absprechen: Ihm ist es zu verdanken, dass den Ägyptern eine europäische Schulung — sowohl im Inland wie auch im Ausland — fortan ermöglicht werden konnte. Auf Grund dieser Schulung ist Ägypten heute in der Lage, sich kulturell als integrierte Gesellschaft zu behaupten, auch wenn seine Erziehungspolitik zunächst darauf beschränkt war, Fachleute für die verschiedenen Aufgaben heranzubilden. Mohammed Alis Verdienst war es, das Land dem Einfluss europäischer Kultur erschlossen zu haben <sup>16</sup>. Man darf darüber hinaus sagen, dass er Ägypten zu einem einheitlichen Staatsgebilde zusammenschweiste <sup>17</sup>. Er trug somit dazu bei, das arabisch-ägyptische und nicht das türkische Nationalbewusstsein zu wecken, was auch in der weiteren Geschichte des Landes von grosser Bedeutung sein sollte.

## Zweites Kapitel

### Die Wirtschaftspolitik in Ägypten bis zur Revolution von 1952

#### I. Ägypten nach Mohammed Alis Tod. Die Politik Ismail Paschas

Nach Mohammed Alis Tod folgte sein Enkel Abas I. (1849—1854). Da Abas I. die europäische Zivilisation verachtete, liess er auch die von seinem Vorfahr nach europäischem Muster gegründeten Schulen schliessen. Er hatte

---

<sup>14</sup>) Vgl. A. E. Crouchley, a. a. O., S. 58.

<sup>15</sup>) Vgl. A. Mare'ie und E. Abdu Ibrahim, a. a. O., S. 210.

<sup>16</sup>) Vgl. Brockelmann, a. a. O., S. 315.

<sup>17</sup>) Vgl. W. Mommsen, a. a. O., S. 11.

auch kein Interesse daran, den weiteren Aufbau der ägyptischen Industrie zu unterstützen. Die Engländer konnten ihn trotzdem dazu bewegen, ein Eisenbahnsystem in Ägypten aufzubauen, wie es schon seit Mohammed Ali geplant war.

Da auf dem Lande die von Mohammed Ali geschaffene Ordnung fast zusammenbrach, erliess Abas I. ein neues Gesetz, wonach er den Fellachen erlaubte, die von ihnen bebauten Felder zu verpfänden oder sie an einen anderen Pächter abzugeben. Wenn der Fellache das Land nicht richtig ausnutzte oder die Pachtzinsen nicht zahlte, wurde das Feld von der Regierung übernommen<sup>1</sup>. Darüber hinaus gab es unter der Herrschaft Abas I. keinen nennenswerten Fortschritt in der wirtschaftlichen oder sozialen Entwicklung des Landes.

Erst unter Said Pascha (1854—1863) und Ismael Pascha (1863—1879), die noch von Mohammed Ali zu mehrjährigem Aufenthalt und Studium nach Europa gesandt worden waren, machte das Land wieder beachtliche Fortschritte auf dem Weg, sich der europäischen Zivilisation anzuschliessen. Damit wurde Ägypten erneut vor die entscheidende Frage gestellt, inwieweit die Bevölkerung die europäische Zivilisation übernehmen sollte. Sollte man sich den Europäern und ihrer Zivilisation ganz unterwerfen? Auf diese Frage gibt die junge Geschichte Ägyptens eine nähere Auskunft.

Unter der Herrschaft von Said und Ismael wurde eifrig eine sogenannte „Liberale Reform“ der Landwirtschaft betrieben. So wurde im Jahre 1854 ein Erbrechtsgesetz erlassen, wonach die Erben das Recht hatten, das Feld des Erblassers bebauen zu dürfen. 1858 wurde den Bauern ferner erlaubt, das Feld zu vermieten, zu verpfänden, oder zu verkaufen<sup>2</sup>. Ismael Pascha war vor allem darauf bedacht, seinen eigenen Landbesitz zu vermehren, den er dann zum Teil an seine Verwandten und an sein Gefolge verschenken wollte. Landbesitz mußte fortan durch eine besondere Erlaubnis bestätigt werden. Da die Bauern diese Erlaubnis häufig nicht einholten, nahm man ihnen das Land; es fiel der Regierung zu. Im grossen und ganzen änderten sich die Verhältnisse zwischen dem Machthaber und dem Volk nicht wesentlich. Die Fellachen wurden noch alljährlich, genau wie früher, zu Zwangsarbeiten an den Nildämmen und Kanälen aufgeboten, meist auf mehrere Monate<sup>3</sup>. Said, besonders aber dann Ismael, wurde von europäischen Abenteurern dazu bewogen, im Lande neue industrielle Projekte durchführen zu lassen. Eines dieser Projekte, das eine grosse Rolle in der Geschichte Ägyptens spielen sollte, war der Bau des Suezkanals. Said hatte seinem Freund, dem Franzosen Ferdinand Vicomte de Lesseps, den Auftrag gegeben, einen für die Grossschifffahrt geeigneten Kanal zwischen Suez am Roten Meer und dem Golf von Pelusium zu bauen. Da die für diesen Zweck gegründete, internationale Aktiengesellschaft infolge einer ungünstigen politischen Situation nicht genügend Käufer für ihre Aktien fand, kaufte Said auch die noch nicht verkauften Aktien für

---

1) Vgl. A. Mare'ie und E. Abdu Ibrahim, a. a. O., S. 211.

2) Vgl. A. Mare'ie und E. Abdu Ibrahim, a. a. O., S. 211.

3) Vgl. H. Gunow, Die Türkei und Ägypten, Berlin 1914, S. 28.

den ägyptischen Staat. Ausserdem stellte er Lesseps eine grosse Anzahl Fellachen, die wie Fronarbeiter behandelt wurden, zur Verfügung. Annähernd 6000 Bauern mussten täglich zwangsweise für eine Entschädigung von 2½ Pt. arbeiten. Erst unter Ismael Pascha wurden die Fellachen von diesem Druck befreit. Auch einige Ansprüche der Gesellschaft wurden unter diesem Herrscher beschnitten, jedoch zu Lasten der ägyptischen Staatsfinanzen.

Ismael Pascha entwarf die gleichen gigantischen Pläne, die seinen Grossvater charakterisierten. Er plante, um das Land und alle in ihm schlummernden Kräfte in kürzester Zeit zu wecken und zu entwickeln <sup>4</sup>.

Grosses Interesse bekundete er am Schulwesen. Die Zahl der Elementarschulen stieg von 185 im Jahre 1863 auf 4685 Schulen im Jahre 1875. Zum ersten Male wurden eine staatliche Mädchenschule sowie eine medizinische Lehranstalt und ein militärisches Technikum eröffnet.

Die Landwirtschaft förderte er durch die Anlage neuer Kanäle für die Bewässerung der Felder vom Nil aus und durch die Einführung des Anbaus von Zuckerrohr und dessen Verarbeitung. Die Erweiterung des Baumwollanbaus trug ebenfalls zu einer besseren Ausgangslage für den Fortschritt des landwirtschaftlichen Sektors bei. Eine gewisse Stabilisierung in den ländlichen Besitzverhältnissen konnte durch die Modernisierung der Anbaumethoden, die hauptsächlich von den Grossbetrieben des Paschas übernommen wurden, erreicht werden.

Politische Bedeutung kam der Bildung eines beratenden Gremiums zu, das Ismael Pascha einberief. Die Verwaltung überliess er einem Ministerrat. Sein Ziel war, Ägypten von einem Tag auf den anderen zu ändern und sich als Herrscher über dieses, dem zivilisierten Zeitalter angepasste Land vor der Welt zu zeigen. Er wurde Souverän des Landes und erhielt den Titel „Khedive“.

Ismael versah Ägypten mit den neuesten Errungenschaften des industriellen Zeitalters. Er gab 39 394 000 £ E. für den Bau von Strassen, Häfen, Kanälen, Brücken und den Ausbau des Telegraphennetzes aus <sup>5</sup>. Er liess eine Strasse zu den Pyramiden anlegen, errichtete zwei Paläste und ein grosses Opernhaus, in dem zur Einweihung des Suezkanals die Oper „Aida“ uraufgeführt wurde. Auch seinen Besitz hatte er vergrössert.

Es gab für ihn keinen Wunsch, den er sich nicht erfüllte ohne Rücksicht auf die Staatsschulden, die bereits zur Zeit seines Vorgängers Said Pascha 3 293 000 £ E. betrug und die er auf 26 000 000 £ E. erhöhte.

Die Folge davon war, dass Ismael die Anteile des ägyptischen Staats am Suezkanal, rund 176 000 Aktien, verkaufen musste, um sich vor dem Bankrott zu retten. Trotzdem kam es zu einer untragbaren Staatsschuld, deren Zinsen nicht bezahlt werden konnten. Aus diesem Grunde wurden von einer internationalen Kommission zwei Generalkontrolleure ernannt, ein Engländer und ein Franzose, um die Staatskasse zu kontrollieren. Ferner zwang die Kommission den Khedive und seine Verwandten, grosse Teile ihrer Güter dem

---

4) Vgl. A. E. Crouchley, a. a. O., S. 116 ff.

5) Vgl. A. M. Galatoli, a. a. O., S. 9.

Staat zurückzugeben und keine Steuern mehr ohne Genehmigung des Parlamentes, das aus Einheimischen und Fremden zusammengesetzt werden sollte, zu erheben.

Für das ägyptische Volk begann jetzt eine Zeit entsetzlicher Leiden: Wesentlich war, dass die Zinsen der Staatsschuld pünktlich bezahlt wurden; wie man das Geld aufbrachte, danach fragte niemand; diese Sorge musste zurücktreten hinter der Notwendigkeit, die europäischen Gläubiger zufriedenzustellen <sup>6</sup>.

Die Regierung, die sich grösstenteils aus Politikern türkischer Abstammung zusammensetzte, verminderte die Gehälter der Offiziere um die Hälfte. In der Nähe von Kairo brach unter den Offizieren eine Meuterei aus. Die Unruhen griffen auf das Volk über. Ismael sah sich daher unter dem Druck der nationalen Bewegung gezwungen, eine neue Regierung aus ägyptischen Politikern zu bilden. Die Folgen dieser Ereignisse konnte Ismael jedoch nicht mehr als Herrscher Ägyptens erleben, da er von der Hohen Pforte abgesetzt wurde.

## II. Die zunehmende Bedeutung der Fremden

Obwohl Mohammed Ali seine Modernisierungspolitik mit Hilfe der Europäer durchführen konnte, ermöglichte er ihnen niemals, Einfluss über Ägypten zu gewinnen. Er gab ihnen nicht einmal die Gelegenheit, das Land für ihre Zwecke auszunutzen bzw. auszubeuten. Vielleicht wollte er es vermeiden, andere an seinen Monopolgewinnen zu beteiligen, vielleicht dachte er aber auch in erster Linie an die Tradition der islamischen Gemeinschaft. So gestattete er den Europäern lediglich, seine Entwicklungspläne verwirklichen zu helfen, wobei eine für beide Seiten annehmbare Entschädigung geleistet wurde.

Anders entwickelte sich aber die Lage der Ausländer im Lande. Die Zahl dieser ausländischen Experten und Arbeitskräfte betrug zu seiner Zeit 22 000 (in diese Zahl sind inbegriffen: Türken, Syrier, Griechen, Armenier und andere Nationalitäten). Nach der Regierungszeit Mohammed Alis wuchs der Einfluss der Europäer, denn nach dem Zusammenbruch des von Mohammed Ali geschaffenen Monopolsystems geriet der Handel immer mehr in die Hände der Ausländer <sup>7</sup>. Dazu trug auch bei, dass man den Mangel an Fachkräften ausglich, indem man Deutsche, Italiener und Chinesen in das Land holte. Waren zu Beginn des 19. Jahrhunderts kaum Europäer in Ägypten, so stieg ihre Zahl sprunghaft auf 79 696 im Jahre 1871, dann aber auch auf 90 886 im Jahre 1882 <sup>8</sup>. Für den Regenten Ismael waren die Europäer die eigentlichen Kräfte, durch die Ägypten ein Teil von Europa werden sollte. Die Ausländer-Kolonien gaben auch bald Kairo und Alexandrien europäische Züge.

---

6) Vgl. A. Hasenclever, a. a. O., S. 185.

7) Vgl. G. John, Die Industrialisierungspolitik des neuen Ägyptens unter besonderer Berücksichtigung der Wirtschaftsordnung, Berlin 1962, S. 29.

8) Vgl. A. E. Crouchley, a. a. O., S. 125.

Nach seiner Amtszeit fanden die Europäer noch günstigere Bedingungen im Lande vor. Obwohl sich ein grosser Teil des privaten Kapitals in ihren Händen befand, waren sie von allen Abgaben befreit<sup>9</sup>. Sie waren auch der ägyptischen Gerichtsbarkeit entzogen; für sie waren die jeweiligen Konsulargerichte zuständig, die nach den Gesetzen des Heimatlandes urteilten. Am 1. Januar 1876 wurden dann die vielen Konsulargerichte durch einen gemischten Gerichtshof ersetzt, der für die Streitigkeiten zwischen Ausländern und Ägyptern zuständig war<sup>10</sup>. (Er blieb bis zum Jahre 1937 in Funktion.)

Infolge der hohen Staatsschulden gelang es dann den Europäern auch, die politische Hauptrolle zu spielen, nachdem sie die Wirtschaft bereits beherrschten.

### III. Der ägyptische Aufstand und die englische Besetzung

Mohammed Abdu, ein Schüler des grossen islamischen Reformers des 19. Jahrhunderts, Gamal Al-Dien Al-Afganie, trug wesentlich dazu bei, die verschiedenen neuen Gruppen der ägyptischen Gesellschaft in integrierten Gesellschaftsschichten zusammenzuschliessen. Eine dieser Schichten wurde aus den Intellektuellen Ägyptens gebildet, deren politische Bedeutung auf die Zeit der französischen Expedition im Jahre 1798 zurückging; ihr Bestreben zielte darauf hin, den islamischen Ideen in der Auseinandersetzung mit den westlichen Ideen neue Impulse zu geben. Mohammed Abdu gehörte auch dieser Gruppe an. Er sammelte junge Intellektuelle um sich, die während ihrer Ausbildung stark von französischen Ideen und französischer Kultur beeinflusst worden waren. Mohammed Abdu förderte das Nationalbewusstsein, das seine Grundlage in der Ideenwelt des Islam hat, indem er die Emanzipation der Nation von der europäischen Vorherrschaft als Ziel verkündete<sup>11</sup>.

Diese nationale Bewegung, die von allen Schichten der Gesellschaft nunmehr gestützt und getragen wurde, war eine im stillen schon lange emporkeimende Bewegung, die man bis in die Zeiten Mohammed Alis zurückverfolgen kann; bisher jedoch hatte sie ihren Ausdruck mehr in der Unterscheidung zwischen Arabertum und Türkentum gefunden<sup>12</sup>. Nun schlug sie plötzlich in hellen Flammen empor, freilich unter teilweiser Ablenkung von ihrem eigentlichen ursprünglichen Ziel, indem sie sich gegen Fremde in ägyptischen Diensten, ja nur zu bald gegen die Fremden in Ägypten überhaupt wandte<sup>13</sup>.

Die Bewegung nahm mit der Auseinandersetzung zwischen den ägyptischen und türkischen Offizieren der Armee ihren Anfang. Schon seit Ismael Pascha hatte die Armee begonnen, die Innenpolitik des Landes mitzubestimmen. Ihr

---

9) Vgl. W. Mommsen, a. a. O., S. 40.

10) Vgl. A. M. Galatoli, a. a. O., S. 9.

11) Vgl. W. Mommsen, a. a. O., S. 46.

12) Vgl. A. E. Hasenclever, a. a. O., S. 200.

13) Vgl. A. E. Hasenclever, ebenda.

Einfluss wurde so stark, dass sie auch von dem Sohn Ismaels, Tawfik Pascha (1879—1918), die Absetzung des türkischen Kriegsministers verlangen konnte. Unter Führung eines ägyptischen Offiziers, Arabi Pascha, und einiger ziviler Anführer, gelang es den ägyptischen Nationalisten mit Hilfe der Armee, sich die Macht im Lande anzueignen. England griff jedoch sofort mit der Behauptung ein, die Ruhe im Lande wieder herstellen zu wollen. Zu Anfang gelang es den Ägyptern der Besatzungsmacht Widerstand zu leisten; schliesslich brach er aber durch die englische Besetzung des Suezkanals zusammen.

#### IV. Prinzipien der englischen Wirtschaftspolitik

Obwohl die englische Besetzung nur vorübergehend sein sollte, wurde das Land nicht mehr von den Engländern geräumt, bis es während des ersten Weltkrieges offiziell zum britischen Besetzungsgebiet erklärt wurde. Formell wurde die Alleinherrschaft des Khediven Tawfik wieder hergestellt und die Oberhoheit der Pforte nicht angetastet. Im Hintergrund regierte aber Lord Cromer gleich einem aufgeklärten Monarchen, sozusagen als verlängerter Arm der englischen Regierung, gestützt auf die zahlenmässig schwache englische Besatzungsarmee, den rasch wachsenden Stab englischer Fachleute und Offiziere, die nach und nach alle wichtigen Positionen im ägyptischen Staatsapparat — wenn nicht formell, so doch der Sache nach — übernahmen<sup>14</sup>. Man liess die herrschende ägyptische Schicht offiziell regieren, beherrschte sie aber gleichzeitig mit englischen Führungskräften. Wir regieren Ägypten nicht, hiess es, wir regieren nur die Herrscher Ägyptens<sup>15</sup>. Wie dem auch sei, die englische Beamtschaft konnte mit Recht auf ihre grossen Leistungen, die wesentlich zur Reorganisierung des Verwaltungsapparates des Staates beitrugen, stolz sein.

Es gelang den Engländern vor allem auch, das Land wirtschaftlich zu heben und es produktiv, d. h. im Sinne des Heimatlandes, finanziell ertragsfähig zu machen. Wie stets in britischen Kolonien wurden die finanziell lohnendsten Plantagenkulturen, hier in Unterägypten Baumwolle, in Oberägypten Zuckerrohranbau, bevorzugt. Die Erzeugung von Getreide verminderte sich. Die Folge davon war, dass sich die ägyptische Einfuhr an Reis und Weizenmehl seit 1884 verfünffachte und dass sich die Ausfuhr von Weizen und Reis gleichzeitig um 95 % verminderte<sup>16</sup>. Diese Agrarpolitik machte Ägypten vom Weltmarkt abhängig, was während des ersten Weltkrieges zu wirtschaftlichen Krisen führte.

Auf dem Agrarsektor setzten die Engländer jene Politik fort, die unter Mohammed Ali verfolgt worden war: Verbesserung der Bewässerungsanlagen, der Kanäle und Stauwehre. Das Kulturland wurde während dieser Zeit vergrössert. Die Zunahme der Anbaufläche lässt sich aus dem Zuwachs des mit

---

14) Vgl. W. Mommsen, a. a. O., S. 85.

15) Vgl. S. Low, *Egypt in Transition*, London 1914, S. 203.

16) Vgl. Th. Preyer, *Ägypten und Indien*, 1916, S. 96 ff.

einer Grundsteuer belegten Landes ersehen. Mit einer Grundsteuer belegt waren in den Jahren 1882—1890 = 4,7 bis 4,8 Millionen Feddan<sup>17</sup>, 1890 bis 1900 = 4,8 bis 5,5 Millionen Feddan<sup>18</sup>. Ein besserer Gesundheitsdienst, die Errichtung von neuen Hospitälern und die Verbesserung der sanitären Einrichtungen in den Städten und Dörfern führte zu einem Rückgang der Sterblichkeit und damit zu einer erheblichen Zunahme der Bevölkerung. Die Zahl der Bewohner stieg von 6 804 021 im Jahre 1882 auf 11 287 357 im Jahre 1907<sup>19</sup>.

Auch der bisher allgemeine Brauch der ägyptischen Verwaltungsbeamten, ihre Hauptpflicht, die Eintreibung der Steuern, durch eine ausgiebige Anwendung der Prügelstrafe und anderer Foltern gegenüber dem rückständigen Zahler zu erfüllen, wurde durch einen Befehl der Regierung ausser Kraft gesetzt. Ihr folgte die Aufhebung des Frondienstes, den die Fellachen zur Reinigung der überschwemmten Kanäle zu leisten hatten. Diese Massnahmen konnten allerdings erst nach schwierigen Verhandlungen mit den Vertretern jener internationalen Finanzkontrolle vorgenommen werden, deren Zustimmung für die Beschaffung der Gelder, mit denen die freie Arbeit bezahlt werden sollte, notwendig war.

Kitchener, der Nachfolger von Lord Cromer, versuchte auch, die wirtschaftliche Lage der Bauern zu verbessern, indem er die Kleingrundbesitzer bis zu 5 Feddan auf gesetzlichem Wege einer Pfändung entzog; das von ihm neu gegründete Landwirtschaftsministerium sorgte freilich auch für Englands Interessen am ägyptischen Baumwollanbau, indem es dem bisherigen Übergewicht der Landwirtschaftsgesellschaft des Khediven entgegenwirkte<sup>20</sup>. Die Arbeiterschaft wurde von den Engländern nicht berücksichtigt. Die Zünfte wurden aufgelöst, was zur Folge hatte, dass die Ausbildung der Arbeiter und ihr Schutz freiwillig und unorganisiert geschehen mussten.

Die Steuerlasten, die auf dem Volk lagen, waren immer noch ungeheuer schwer, da das Volk auch noch die Kosten für die englische Besatzung und die englischen Ratgeber, sowie für eine ganze Reihe anderer Verwaltungsbeamten aufzubringen hatte<sup>21</sup>.

Bezeichnenderweise war denn unter der Agide Lord Cromers von Industrialisierungspolitik nicht mehr die Rede<sup>22</sup>. Von Beginn der Besetzung bis 1930 wurde ein genau vorgeschriebener Plan verfolgt, welcher die Industrialisierung verhinderte. Die Zollpolitik wurde auf der Basis der Agrarwirtschaft festgelegt. Es gab keinen Unterschied zwischen halbfertigen und fertigen Gütern oder zwischen Luxusgütern und notwendigen Gütern<sup>23</sup>.

Obwohl man eine Weiterentwicklung auf dem Gebiet der Erziehung unter den Engländern erwartete — als Fortsetzung der Erziehungspolitik Ismaels —,

---

17) 1 Feddan = 1,038 acres = 0,42 ha.

18) Vgl. Th. Preyer, a. a. O., S. 96 ff.

19) Vgl. A. M. Galatoli, a. a. O., S. 13.

20) Vgl. Brockelmann, a. a. O., S. 412.

21) Vgl. G. Gunow, a. a. O., S. 408.

22) Vgl. G. Johné, a. a. O., S. 30.

23) Vgl. A. Mare'ie und E. Abdu Ibrahim, a. a. O., S. 180.

waren 1907 von 1000 Männern immer noch 915 des Lesens und Schreibens unkundig gegenüber 920 im Jahre 1897.

In diesem Klima hatten nur ausländische Kapitalgeber und Unternehmer aussichtsreiche Chancen, von denen natürlich, dem Zug der Kapitalwanderung jener Zeit folgend, die gewinnbringendsten ausgewählt wurden.

Der Grundstein für die englisch-französische Vorherrschaft im Banken- und Finanzwesen war schon in der „Anleiheära“ gelegt worden und wurde nun noch durch die Finanzierung des Baumwollgeschäftes verstärkt. Griechen, Levantiner und Syrier fanden im Handel ein bevorzugtes Tätigkeitsfeld.

Auch auf Gebieten, die für die industrielle Entwicklung eine unmittelbar vorbereitende Bedeutung haben konnten, wie es bei Verkehrsbetrieben, Gas- und Wasserwerken oder rohstoffgewinnenden Unternehmungen der Fall ist, betätigten sich Ausländer. Finanzstarke Gruppen unter ihnen wagten den Sprung in die verarbeitende Industrie, wo sie bei der Produktion von Zucker, Bier, Zement und Zigaretten bald eine Monopolstellung einnahmen. Schliesslich ermutigten die Profite aus dem Baumwollhandel zu Investitionen in Baumwollentkörnungsfabriken und später in Spinnereien und Webereien <sup>24</sup>.

## V. Entwicklungsprobleme im ägyptischen Königreich

Es war Mustapha Kâmel, der eine neue nationale Bewegung um die Jahrhundertwende ins Leben rief, die im In- und Ausland, vornehmlich auf journalistischem Gebiet, für die Selbständigkeit Ägyptens agitierte. Die grosse Masse der Bevölkerung auf dem Land blieb von der politischen Agitation weitgehend unberührt. Das besagt nicht, dass die breite Masse der Fellachen und die nationalistische Intellektuellenschicht nicht die Nachteile der britischen Herrschaft gespürt hätte. Der erste Weltkrieg und seine Auswirkungen, insbesondere durch die rückhaltlose Heranziehung von Pferden, Rindern und Gütern aller Art, trieb die Unabhängigkeitsbestrebungen im Lande ausserordentlich an, nachdem vorher der Stolz der Ägypter von den Engländern bei jeder Gelegenheit missachtet worden war.

Saad Zaghlul organisierte mit seiner Partei deshalb in ganz Ägypten eine systematische Agitationskampagne, die der Besatzungsmacht nach dem ersten Weltkrieg grosse Schwierigkeiten bereitete. Es gelang ihr auch, die Engländer zu zwingen, 1922 die Souveränität Ägyptens anzuerkennen.

Wenn auch diese Souveränität nur auf dem Papier stand, Ägypten aussenpolitisch und militärisch auch weiterhin ganz in den Händen Englands blieb und innenpolitisch jener Artikel, der England das Schutzrecht über die Europäer zusprach, jederzeit die Möglichkeit bot, bei innenpolitischen Fragen zu intervenieren <sup>25</sup>, so bedeutete diese Erklärung trotzdem einen bemerkenswerten Fortschritt im Hinblick auf die bisher verhinderte Entwicklung innerhalb des sozialen Lebens des ägyptischen Volkes.

---

24) Vgl. H. Gunow, a. a. O., S. 31.

Das neue souveräne Land wurde ein parlamentarisches Königreich, das sich auf das Parteiensystem stützte.

Dem König blieb das Volk fremd, auch er sorgte nur für sein eigenes Wohl. Die Parteien wurden zur Zeit der Freiheitskämpfe von Intellektuellen gegründet, die häufig zugleich Grossgrundbesitzer waren. Kleine sozialistische Parteien wurden ins Leben gerufen, die von einigen dogmatischen Journalisten gestützt wurden.

Aus diesen Intellektuellen bildete sich auch die Führungsschicht der Parteien. Sie stellte die Minister und hatte die Parlamentssitze inne.

Die Industrialisierung wurde nach dem zweiten Weltkrieg durch den Umstand gefördert, dass Ägypten in London eine Devisenreserve von 405 Millionen £ Sterling besass <sup>26</sup>. Der grösste Teil dieser Summe bildete den Gegenwert der von Ägypten während des zweiten Weltkrieges für die britischen Truppen gemachten Aufwendungen. So konnten für eine Reihe von Jahren jährlich etwa 30 Millionen £ E. zum Import von Investitionsgütern verwandt werden.

Dazu kam hauptsächlich, dass Ägypten während des zweiten Weltkrieges gezwungen worden war, so viel wie möglich aus der eigenen Konsumgüterindustrie herauszuholen. Da die ausländische Konkurrenz praktisch ausgeschaltet war, bekam die einheimische Industrie hier eine Chance, die sie auch zu nutzen wusste. So ist auch die Zunahme der Konsumgüterproduktion und der Rückgang der Konsumgüterimporte zu verstehen, den wir aus der folgenden Tabelle entnehmen können. Diese stellt den Import einiger Konsumgüter von 1913 dem Import von 1946 gegenüber.

*Import einiger wichtiger Konsumgüter 1913/1946* <sup>27</sup>

| Importierte<br>Konsumgüter | Einheit            | 1913       | 1946      | (1913=100) |
|----------------------------|--------------------|------------|-----------|------------|
| Lederschuhe                | Paar               | 792 006    | 36 062    | 4,6        |
| Zement                     | Tons               | 193 987    | 1 240     | 0,6        |
| Weizenmehl                 | Tons               | 203 507    | 9 918     | 4,9        |
| Baumwollgarne              | Tons <sup>28</sup> | 2 694      | 200       | 7,4        |
| Eiserne Bettstellen        | £ E.               | 18 614     | 1 336     | 1,6        |
| Möbel                      | £ E.               | 117 984    | 39 957    | 33,9       |
| Seife (nicht parfümiert)   |                    | 7 303      | 1 286     | 17,6       |
| Baumwollgewebe             | kg                 | 29 696 437 | 2 469 582 | 0,83       |

Die bemerkenswerte Abnahme des Konsumgüterimports war nur möglich, weil die ägyptische Industrie in der Lage war, die früher importierten Waren durch gleich gute, eigene Produkte zu ersetzen.

25) Vgl. W. Mommsen, a. a. O., S. 94.

26) Vgl. R. Stucken, Untersuchungen einiger Entwicklungsländer in Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd. 21, S. 108, Anm. 11.

27) Quelle: A. M. Galatoli, a. a. O., S. 47, Tafel XII.

28) Englische Tonne.

Am deutlichsten lässt sich der Fortschritt der ägyptischen Industrie am Stand der Textilindustrie ablesen. 1947 sind 31 grosse Gesellschaften an der Herstellung von Textilien beteiligt. Die bedeutendsten unter ihnen waren die „Société Misr pour la Filature et le Tissage“, die mit 4 300 modernen Webstühlen und 160 000 Spindeln ausgerüstet 27 500 Arbeiter beschäftigte, und die „Filature Nationale d’Egypte“ mit 2 500 Webstühlen und 100 000 Spindeln, die 10 000 Arbeiter beschäftigte. Der Ausbau der Textilindustrie lässt sich auch daran erkennen, dass allein 1946 für mehr als 4 Millionen Dollar Maschinen für die Textilherstellung importiert wurden <sup>29</sup>.

Auch bei der chemischen Industrie war eine Ausweitung der Kapazität zu beobachten.

Die Häute verarbeitende Industrie verzwanzigfachte von 1939 bis 1946 ihre Produktion.

Einen grossen Aufschwung nahm auch die keramische und die Zement herstellende Industrie. Sie umfasste 1949 etwa 480 Fabriken und Werkstätten, die in der Lage sind, den Eigenbedarf an nicht aus Eisen bestehenden Baumaterialien, Gebrauchsgütern und sanitären Anlagen zu decken.

Die private in- und ausländische Initiative während und nach dem zweiten Weltkrieg genügte aber nicht, um den Bedarf des Landes, dessen Bevölkerung sich zwischen 1897 und 1947 verdoppelt hatte und auf 19 Millionen gestiegen war, zu decken und schon gar nicht, um den Wunsch einer Nation nach Vollbeschäftigung und hohen Wachstumsraten zu erfüllen. Die folgende Tabelle <sup>30</sup> veranschaulicht uns die industrielle Entwicklung in Ägypten zwischen den Jahren 1927 und 1954:

|      | Zahl der<br>Beschäftigten<br>in der<br>Industrie | Betriebe mit 10<br>und mehr Beschäftigten |              | Betriebe mit 500<br>und mehr Beschäftigten |              |
|------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------|--------------------------------------------|--------------|
|      |                                                  | Betriebe                                  | Beschäftigte | Betriebe                                   | Beschäftigte |
| 1927 | 233 600                                          | 2 430                                     | 110 800      | —                                          | —            |
| 1937 | 299 700                                          | 2 400                                     | 161 100      | —                                          | —            |
| 1947 | 415 300                                          | 3 400                                     | 263 900      | 53                                         | 129 900      |
| 1954 | 405 100                                          | 3 960                                     | 243 100      | 66                                         | 110 000      |

Die ägyptischen Geldgeber übten bei ihren Investitionen in der Industrie Zurückhaltung; sie zogen es meistens vor, Land zu kaufen, anstatt in den risikoreichen Sektoren wie Industrie oder Handel zu investieren. Von der Kapitalanlage in Grund und Boden zeugen die ständig steigenden Bodenpreise. Nach einer Schätzung hat der Wert des Bodens jährlich um 103 Millionen £ E. zugenommen <sup>31</sup>.

Schliesslich verwendeten die Banken und die speziellen Kreditanstalten mit Ausnahme der Misrbank und der 1949 gegründeten Industriebank das zur

29) Vgl. A. M. Galatoli, a. a. O., S. 47 ff.

30) Quelle: Struktur und Entwicklung der ägyptischen Wirtschaft in Hamb. Weltwirt. Archiv, Hamburg 1956 (Arabische Übersetzung von L. A. Nasr, Kairo 1958, S. 331).

31) Vgl. G. John, a. a. O., S. 43.

Verfügung stehende Kapital so gut wie überhaupt nicht mehr zu industriellen Finanzierungszwecken.

Die ausländischen Industriellen fürchteten ebenfalls die zukünftige Entwicklung, besonders als sie die innenpolitischen Unruhen gewahr wurden, die sich in erster Linie gegen sie selbst richteten — gewissermassen als Rache für das, was ihre Vorfahren in Ägypten getan hatten und was nun als Wurzel der Ungerechtigkeit im Lande empfunden wurde. — Während im Jahre 1914 mehr als 90 % des Grundkapitals ausländischen Aktiengesellschaften gehörte, ging dieser Anteil in den dreissiger Jahren auf 50 % und 1954 dann auf 16 % zurück<sup>32</sup>. Schliesslich mussten ausländische Aktiengesellschaften nach 1956 nach und nach das Land verlassen, als Folge der Verstaatlichungspolitik.

Das Volk lebte immer noch in Armut; das Volkseinkommen betrug pro Kopf 39 £ E. (390.— sFr.) im Jahr<sup>33</sup>. In dieser Zahl sind die Grossgrundbesitzer wie auch die Arbeitslosen inbegriffen. Die Besitzverhältnisse auf dem Land sollen uns zeigen, wie gross die Unterschiede zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen waren<sup>34</sup>:

|              | 1947       | 1897      |
|--------------|------------|-----------|
| Bevölkerung  | 19 000 000 | 9 000 000 |
| Landbesitzer |            |           |
| Total        | 2 496 546  | —         |
| bis 1 Feddan | 1 765 702  | } 761 300 |
| 1—5 Feddan   | 570 449    |           |
| 5—10         | 85 662     |           |
| 10—20        | 41 555     | 39 710    |
| 20—30        | 11 907     | 12 360    |
| 30—50        | 9 179      | 8 900     |
| 50 und mehr  | 12 232     | 11 900    |

Die Löhne, besonders die Tagelöhne auf dem Land und die der Arbeiter, waren sehr niedrig. Vor 1914 war der Arbeiterlohn 5 P. (—50 sFr.) pro Tag für männliche und 3 P. für weibliche Arbeitskräfte. In späteren Jahren stieg er auf dem Land bis zu 10 P. und in der Industrie auf 13 P. pro Tag.

Auch die Genossenschaftsbewegung, die schon im Jahre 1908 in Ägypten bekannt war und später auch von der Regierung anerkannt wurde, diente nicht dem Volk, sondern gelangte unter den Einfluss der Grossgrundbesitzer. Bei wenigen Reformern fand sie Unterstützung und Verbreitung. So konnte sie der breiten Bevölkerungsmasse nicht helfen, die wirtschaftlichen Rückstände zu überwinden.

32) Vgl. Weltwirtschaftsarchiv, Hamburg, a. a. O., S. 331.

33) Vgl. Technical Cooperation Administration, opportunities for industrial development in Egypt, Preliminary Report to US Government, Arthur D. Little Inc., 1953, S. 149.

34) Diese Tabelle wurde nach Angaben der Quellen: R. Al-Barawi und D. Ali, Unsere sozialen Probleme, 1948 (Arabische Ausgabe), S. 3 (für 1947), und A. Mare'ie und E. Abdu Ibrahim, a. a. O., S. 213 (für 1897), erstellt.

Die Arbeitslosigkeit war sehr gross, sogar in der Gruppe der Intellektuellen. Der Wunsch nach Beschäftigung stieg von Tag zu Tag, obwohl kaum ein Arbeitsplatz zu finden war.

Diese Umstände führten dann zu Volksunruhen, die im Januar 1952 deutlich zutage traten und die bald darauf von der Armee unter Führung von Gamal Abdel-Nasser und seinen Kameraden unterstützt wurden. Ihr Ziel war die Neugestaltung der ganzen sozialen Beziehungen, um der breiten Masse ein Leben unter günstigen sozialen Verhältnissen zu ermöglichen, in der Hoffnung, die Gegensätze innerhalb einer integrierten ägyptischen Gesellschaft aufheben zu können.

## VI. Rückblick

In der ganzen Periode nach dem Tode Mohammed Alis wird der Industrialisierung von seiten des Staates her nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Deshalb waren alle Schritte für die Bildung einer industriellen Gesellschaft unzureichend. Trotzdem blieb Ägypten in der letzten Hälfte dieser Epoche nicht von der Industrialisierung ausgeschlossen, da das Ziel, eine moderne Gesellschaft in Ägypten aufzubauen, d. h. eine traditionelle Gesellschaft in eine dynamische Gesellschaft umzuwandeln, doch in den Vordergrund getreten war.

Die Initiative wurde in der letzten Hälfte dieser Periode von den Einheimischen ergriffen, die für die Unabhängigkeit des Landes eintraten. Man war davon überzeugt, dass der Aufbau einer modernen Gesellschaft ohne die Verwendung rationeller Wirtschaftsideen unmöglich ist. Ägypten konnte niemals seine sozio-ökonomischen Probleme nur mit Hilfe der traditionellen Sektoren Landwirtschaft und Handel lösen. Deshalb stand die Industrie als Zauberwort für die Entwicklung der gewünschten modernen ägyptischen Gesellschaft.

Man forderte eine private einheimische Initiative neben der schon vorhandenen ausländischen zum Aufbau von Fabriken, Banken und Versicherungsgesellschaften, zum Ausbau des Verkehrswesens, der Fischerei und der Minengesellschaften, sowie zum Ausbau des Tourismus.

Diese Initiative, die besonders vom Bank-Misr-Konzern unter der Führung von T. Harb ergriffen wurde, ebnete den Weg für eine Änderung der traditionellen Wirtschaftsstruktur, wobei die meisten Begleiterscheinungen, wie sie in Europa Ende des 18. Jahrhunderts und zu Beginn des 19. Jahrhunderts beobachtet wurden, auch in Ägypten auftraten. Die Städte dehnten sich aus (siehe dazu die Entwicklung von Alexandrien<sup>35</sup>), von der Regierung wurde eine Erweiterung der sozialen Gesetzgebung und des Erziehungssystems gefordert. Der Keim des Glaubens an sozialistische Ideen lag in der Industrialisierung des Landes.

---

35) Vgl. H. Al-Saati, Urbanismus und Industrialisierung (empirische Untersuchung über Alexandrien und seine Arbeiter), Kairo 1958 (Arabische Ausgabe), S. 106 ff.

Der industriellen Entwicklung stellten sich fast während der ganzen Epoche grosse Widerstände in den Weg. So verhinderten die Engländer mögliche Schutzmassnahmen für die junge Industrie. Sie waren nicht daran interessiert, z. B. durch Einfuhrkontingentierung in Verbindung mit der Devisenzwangswirtschaft der mit den Anfangsschwierigkeiten kämpfenden Industrie zu helfen<sup>36</sup>. Hinzu kam, dass die feudale Oberschicht wenig Spar- und Investitionswillen zeigte.

Die Abneigung gegen die Industrie wurde auch von den Akademikern geteilt. Sie zogen in der Regel einen schlecht besoldeten Beamtenposten dem relativ besser bezahlten in der Industrie vor<sup>37</sup>. Auch der geringe Bildungsstand der breiteren Bevölkerungsschichten wirkte sich hemmend auf eine kontinuierliche Entwicklung aus. Zur industriellen Arbeit gehört das Vermögen, sich in eine Ordnung einzufügen, regelmässig zu arbeiten und eine Sorgfaltspflicht anzuerkennen. Diese Anforderungen wurden nur sehr schwer von den einheimischen Arbeitskräften erfüllt. „Die Arbeitskräfte kamen meist aus Fellachenhütten, sie waren nicht an regelmässige Arbeit gewöhnt, unterernährt, vielfach Analphabeten. Auch die Arbeitskräfte, die aus städtischem Milieu kamen, waren meist unzulänglich; man denke an die Verhältnisse, die in den Städten zu herrschen pflegen, wenn auf dem Lande eine riesenhafte ‚verdeckte‘ Arbeitslosigkeit gegeben ist“<sup>38</sup>. Zu dem allgemein niedrigen Bildungsstand kam noch hinzu, dass eine fachliche Weiterbildung eines angelernten Arbeiters zum Spezialisten weitgehend wegen fehlender Ausbildungsstätten unmöglich war. Wie die unten aufgeführte Statistik des Finanzministeriums zeigt, waren aber 1952 am Ende dieser Epoche von 659 000 in der Industrie beschäftigten Personen immer noch 475 000 Arbeiter. Aus der Tabelle geht nicht hervor, wie das Verhältnis von gelernten und ungelernten Arbeitern ist. Man wird aber nicht fehlgehen, wenn man annimmt, dass die Zahl der Facharbeiter weit in der Minderheit war. Das wird deutlich aus der Tatsache, dass 104 231, also annähernd 25 % aller Arbeiter in der Textilindustrie beschäftigt waren, die erfahrungsgemäss nur wenig gelernte Fachkräfte benötigt<sup>39, 40</sup>.

---

36) Vgl. R. Stucken, a. a. O., S. 111.

37) Vgl. Ahmed Elnaggar, Hindernisse der direkten Auslandsinvestition in Ägypten, Inauguraldiss. Köln 1959, S. 53.

38) Vgl. R. Stucken, a. a. O., S. 110.

39) Vgl. Ahmed Elnaggar, a. a. O., S. 52.

40) Vgl. A. Elnaggar, a. a. O., S. 52 (die Tabelle wurde entnommen aus: Opportunities for Industrial Development in Egypt, a. a. O., S. 36).

|                             | Betriebe | Arbeiter | Beschäftigte | Wochenlohn-<br>durchschnitt<br>der Arbeiter<br>in £ E. | Durchschnitt-<br>liche Arbeits-<br>zeit pro Woche<br>in Stunden |
|-----------------------------|----------|----------|--------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Textilindustrie             | 9 241    | 104 231  | 121 260      | 1,70                                                   | 50                                                              |
| Agrarprodukte               |          |          |              |                                                        |                                                                 |
| ausser Nahrungsmittel       | 105      | 4 533    | 5 678        | 2,22                                                   | 51                                                              |
| Metallbergbau               | 16       | 3 202    | 3 444        | 1,20                                                   | 50                                                              |
| Petroleum                   | 9        | 3 341    | 3 994        | 7,87                                                   | 45                                                              |
| Steinbruch                  | 22       | 190      | 216          | 2,04                                                   | 54                                                              |
| Nichteisenbergbau           | 30       | 5 804    | 7 246        | 2,00                                                   | 51                                                              |
| Nahrungsmittelindustrie     | 9 522    | 59 484   | 82 024       | 1,64                                                   | 42                                                              |
| Tabakindustrie              | 68       | 6 280    | 7 068        | 1,90                                                   | 51                                                              |
| Schuhindustrie              | 26 899   | 34 610   | 67 627       | 1,35                                                   | 48                                                              |
| Holz- und                   |          |          |              |                                                        |                                                                 |
| Verarbeitungsindustrie      | 12 187   | 17 918   | 31 010       | 1,58                                                   | 49                                                              |
| Papierverarbeitende         |          |          |              |                                                        |                                                                 |
| Industrie                   | 233      | 4 505    | 5 009        | 1,22                                                   | 55                                                              |
| Druckerei und               |          |          |              |                                                        |                                                                 |
| verwandte Industrie         | 898      | 10 890   | 15 984       | 2,03                                                   | 49                                                              |
| Lederindustrie              |          |          |              |                                                        |                                                                 |
| ausser Schuhindustrie       | 1 026    | 4 067    | 5 299        | 1,67                                                   | 46                                                              |
| Gummiindustrie              | 243      | 761      | 1 048        | 1,75                                                   | 53                                                              |
| Chemische Industrie         | 1 236    | 19 666   | 23 084       | 1,77                                                   | 52                                                              |
| Öl- und kohle-              |          |          |              |                                                        |                                                                 |
| verarbeitende Industrie     | 2        | 1 012    | 1 300        | 6,46                                                   | 46                                                              |
| Fabrikation von Nichteisen- |          |          |              |                                                        |                                                                 |
| mineralprodukten ausser     |          |          |              |                                                        |                                                                 |
| Petroleum und Kohle         | 1 478    | 17 109   | 19 667       | 1,86                                                   | 49                                                              |
| Grundstoffindustrie         |          |          |              |                                                        |                                                                 |
| (Metall)                    | 22       | 627      | 656          | 1,58                                                   | 49                                                              |
| Verarbeitung                |          |          |              |                                                        |                                                                 |
| von Metallprodukten         |          |          |              |                                                        |                                                                 |
| (ausser Maschinen und       |          |          |              |                                                        |                                                                 |
| Transportausrüstung)        | 10 238   | 31 280   | 44 672       | 1,53                                                   | 50                                                              |
| Verarbeitung                |          |          |              |                                                        |                                                                 |
| von Maschinen (ausser       |          |          |              |                                                        |                                                                 |
| elektrischen Maschinen)     | 263      | 312      | 599          | 1,61                                                   | 50                                                              |
| Elektroindustrie            | 849      | 1 920    | 3 030        | 1,93                                                   | 51                                                              |
| div. Industrien             | 2 333    | 2 571    | 5 150        | 1,55                                                   | 50                                                              |
| Gebäudeerrichtung           | 8 408    | 13 491   | 24 213       | 1,22                                                   | 55                                                              |
| Elektrizität,               |          |          |              |                                                        |                                                                 |
| Gas und Dampf               | 25       | 4 635    | 5 422        | 2,18                                                   | 49                                                              |
| Wasser und                  |          |          |              |                                                        |                                                                 |
| sanitäre Anlagen            | 67       | 3 304    | 8 079        | 2,91                                                   | 51                                                              |
| Transport und Verkehr       | 3 112    | 62 426   | 70 186       | 3,63                                                   | 54                                                              |
| Lagerräume                  | 1        | 200      | 220          | —                                                      | —                                                               |
| Gesellschaftsleistungen     | 88       | 5 926    | 7 437        | 3,57                                                   | 43                                                              |
| Kino                        | 159      | 1 017    | 1 601        | 2,50                                                   | 51                                                              |
| Personaldienst              | 35 804   | 48 907   | 86 201       | 1,26                                                   | 55                                                              |
| Sonstige                    | 6        | 712      | 898          | —                                                      | —                                                               |
|                             | 124 590  | 474 931  | 659 322      | 1,99                                                   | 51                                                              |

Da die Industrialisierung in Ägypten in dieser Epoche erst begonnen hat, bemerken wir zunächst keine wesentliche Änderung in der Wirtschaftsstruktur. Sie blieb noch auf niedrigem Niveau und unrationell aufgebaut. Nach einer Analyse der Wirtschaftsstruktur ergaben die Hauptzüge der ägyptischen Wirtschaft dieser Epoche folgendes Bild <sup>41</sup>:

- a) Die Wirtschaft in Ägypten wurde von der rückständigen Agrarwirtschaft getragen, die sich vor allem auf die traditionellen Ernten wie Baumwolle stützte. Damit dieser Bereich weiter erhalten werden konnte, wurden Kredite auf der Basis einer Bürgschaft für diese Ernten gegeben.
- b) Infolge dieser Wirtschaftspolitik glaubten die Ägypter, dass der Reichtum des einzelnen und die Gewährung von Krediten nur an bestimmte Agrarprodukte gebunden sei. Zur Festigung dieser Vorstellung in der Gesellschaft trugen die allgemein verbreiteten Ertelager auf dem Land, die regelmässigen Kredite an Baumwoll- und Weizenproduzenten bei.  
Die Bevölkerung hatte bislang geglaubt, dass das Kulturland die einzige Möglichkeit zur Produktion und Krediterlangung bzw. der einzige Weg zum Reichtum sei. Auch wenn einige Intellektuelle widersprachen, blieb in der breiten Öffentlichkeit — besonders im bäuerlichen Volk — die Idee sehr fest verwurzelt. Diese, sich auf die gesamte Volkswirtschaft ungünstig auswirkenden Wirtschaftsideen machten die ägyptische Wirtschaft von ausländischen Volkswirtschaften abhängig.
- c) Es wurde vorwiegend Baumwolle angebaut, die einerseits als Hilfsmittel zur Erfüllung von Auslandsverpflichtungen des Landes diene und andererseits Arbeitsmöglichkeiten für die ägyptische Bevölkerung bot. Die Baumwolle war jedoch ein Rohstoff für einen Industriesektor (die Textilindustrie), der periodisch grossen Schwankungen unterworfen ist und daher ein beträchtliches Risiko mit sich bringt.

Auch auf dem Gebiet der sozialen Gesetzgebung ist während dieser Epoche keine wesentliche Änderung zu bemerken. Die meisten Gesetze der ersten Hälfte dieser Periode sind mehr „menschlich“ als „sozial“ zu nennen.

Da die Regierung die Notwendigkeit eines Arbeiterschutzgesetzes offiziell anerkannte und auch einige Gesetze in dieser Richtung erliess bis schliesslich 1944 ein Arbeitsgesetz geschaffen wurde, könnte gefolgert werden, dass diese Epoche durch eine soziale Gesetzgebung gekennzeichnet ist, besonders wenn man die Anerkennung des Genossenschaftswesens und den Erlass weiterer Gesetze wie das Gesetz für die Altersfürsorge und den sozialen Wohnungsbau hinzurechnet. Doch dieses Bild täuscht; denn alle diese Gesetze standen mehr oder weniger nur auf dem Papier. Sie dienten wesentlich der Parteipropaganda.

---

41) Vgl. A. Mare'ie und E. Abdu Ibrahim, a. a. O., S. 162.

## Das sozialistische Ägypten

### I. Die nationale Charta

Am 23. Juli 1952 erlebte Ägypten einen Wendepunkt in seiner Geschichte, dessen Einfluss sich auf die gesamte ägyptische Gesellschaftsstruktur auswirkte. Mit der Revolution von 1952 wurden dem König und fast der gesamten alten Oberschicht des ägyptischen Volkes die Macht genommen. Eine neue Mittelschicht trat an die Stelle der bisher herrschenden Feudalschicht und übernahm die Führungspositionen. Diese revolutionäre Führungsschicht genoss das Vertrauen und die Achtung des Volkes, da ihre Taten das Wohl des Volkes im Auge hatten und auf seine moralischen Prinzipien Rücksicht nahm.

Das Land wurde von einem gewählten Präsidenten regiert, der — mit Ausnahme einiger kurzer Perioden — ohne eine Kontrolle durch Volksvertreter herrschte und Ägypten die Bildung einer Gesellschaftsstruktur nach sozialistischen, demokratischen und kooperativen Ideen versprach.

In einer nationalen Charta, die von ca. 1700 gewählten Vertretern aus allen Gesellschaftsgruppen im Jahre 1962 genehmigt wurde, wurden die proklamierten Ziele weiter ausgearbeitet. Die revolutionäre Regierung wurde verpflichtet, ihre Politik dieser Charta entsprechend auszurichten und die dazu nötigen Massnahmen zu ergreifen, um die Grundsätze der Charta in die Praxis umzusetzen. Allerdings muss man beachten, dass die Prinzipien der Charta sowohl in den theoretischen Grundlagen wie auch in der Praxis ihre Wurzeln in der ägyptischen Geschichte der neueren Zeit haben.

Die Charta<sup>1</sup> geht davon aus, dass in der neuen ägyptischen Gesellschaft keine Gesellschaftsschicht privilegiert werden soll. Das soll durch die Zusammenarbeit aller Gesellschaftsschichten erreicht werden. Dabei soll verhindert werden, dass Gruppeninteressen das Übergewicht erlangen und zur Bevormundung der übrigen Teile des Volkes führen. Das Gemeinwohl soll über allen Interessen des einzelnen und der Gruppen stehen. Um diese neuen Lebensbedingungen für die ägyptische Gesellschaft auch in der Praxis zu schaffen, sollen Sozialismus, Demokratie und Kooperation die soziale Ordnung der Gesellschaft prägen.

Der Sozialismus zielt auf soziale Gerechtigkeit und Wirtschaftswachstum hin. „Sozialismus“ ist hier eine Idee, die der speziellen ägyptischen Problemstellung angepasst wird.

Besitz und Erbschaft sind zwei anerkannte Rechte des Individuums in der ägyptischen Gesellschaft, die jedoch nicht zur Folge haben sollen, dass einzelne Menschen von der Arbeit der anderen leben, oder dass die arbeitenden Menschen ihren Arbeitserfolg nicht genießen können.

Ferner strebt der Sozialismus ein Wachstum der gesamten Volkswirtschaft an, um das Volkseinkommen zu steigern. Die Planwirtschaft muss deshalb

---

1) Vgl. hierzu Die Charta, 21. Mai 1962, Der oberste Rat für islamische Angelegenheiten, Ergänzungsheft der Zeitschrift „Minbar Al-Islam“, Kairo.

dafür sorgen, dass die Volksinitiative und -leistung für das Wirtschaftswachstum ausgenutzt werden kann. Das private Kapital muss dem Wirtschaftsplan ebenfalls dienen und für die Verwirklichung des grossen Zieles verwendet werden. Der Wirtschaftsplan soll aber auch die Bedürfnisse der Konsumenten berücksichtigen, genau wie die der Schwerindustrie. Die zu befriedigenden Konsumentenbedürfnisse sollen nach Möglichkeit nicht nur den lebensnotwendigen Bereich umfassen.

Um diese Grundsätze in Ägypten zu verwirklichen, sieht die Charta die Verstaatlichung aller Produktionsmittel, die bisher eine Machtstellung in der Gesellschaft bedingt haben, vor. Da man aber keinen Bürger dadurch bestrafen wollte, sollte der Verstaatlichung eine gerechte Entschädigung folgen. Alle Gesetze zur Landbesitzreform, zur Verstaatlichung von Banken, Versicherungsgesellschaften und Verkehrsbetrieben sowie wichtiger Handels- und Industrieunternehmen — ausländische und einheimische Betriebe — haben diese oben erwähnten Prinzipien berücksichtigt.

Durch die Umverteilung der Macht aus den Händen einzelner auf den Staat glaubt man, gerechte Verhältnisse zu schaffen. Zugleich geht man davon aus, dass jeder einzelne eine wichtige Funktion im Rahmen des Ganzen zu erfüllen hat. Jeder hat daher einen Anspruch — entsprechend seiner Leistung und seinen Fähigkeiten —, entschädigt zu werden. Eine Höchstgehaltsgrenze und ein progressives Steuersystem sollen verhindern, dass es zu extremen Unterschieden in den Einkommenshöhen kommt.

Politisch ist die Macht vorläufig in den Händen des Präsidenten, der in Zukunft vom Volk gewählt werden wird. Das Volk wählt auch seine Vertreter in die Nationalversammlung, die sich mindestens zu 50 % aus Bauern und Arbeitern zusammensetzen muss. Sie habe eine grosse Kontrollmöglichkeit auf die Regierung. Alle Kandidaten der Nationalversammlung sowie der Republikpräsident müssen treue Anhänger der Revolution von 1952 bzw. der damit zusammenhängenden Organisation gewesen sein.

Zur Verwirklichung der Grundgedanken der Revolution vom Juli 1952 und zur Förderung der arabisch-sozialistischen Idee wurde die „Arabische Sozialistische Union“ gegründet. Sie soll die Interessen aller Ägypter vertreten. Ihr gehören inzwischen ca. 5 der 6 Millionen stimmberechtigter Ägypter an. Die ASU ist auf breiter ideologischer Basis angelegt. Um zu verhindern, dass nur die Interessen einer Elite vertreten werden, muss auch der Funktionärstamm zu 50 % aus Arbeitern und Bauern gebildet werden.

Dem politischen Ziel dient auch die klassische Dreiteilung von Legislative, Exekutive und Jurisdiktion.

## II. Neue Wege der Wirtschaftsentwicklung. Die Industrialisierung

Nach der Revolution von 1952 sah sich die Regierung grossen wirtschaftlichen Schwierigkeiten gegenüber. Ihr Ziel war es, die Unabhängigkeit der Wirtschaft von ausländischen Kapitalgruppen und der alten, inländischen Feudalschicht zu erreichen. Zugleich sah sie sich einer ständig wachsenden Bevölkerung gegenüber<sup>2</sup>.

*Ägypten: Bevölkerung und landwirtschaftliche Nutzfläche*

| Jahr | Gesamtbevölkerung<br>(in 1000) | Durchschnittliche jährliche<br>Zunahme<br>(in %) | Landbevölkerung<br>(in %) | Kultivierte Fläche<br>(Mio. Feddan) <sup>a</sup> | Erntefläche<br>(Mio. Feddan) | Durchschnittliche jährliche<br>Veränderung<br>an Erntefläche<br>(Mio. Feddan) |
|------|--------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 1897 | 9 715                          | 2,9                                              | 80                        | 5,0                                              | 6,8                          | —                                                                             |
| 1907 | 11 287                         | 1,6                                              | 81                        | 5,4                                              | 7,7                          | 0,9                                                                           |
| 1917 | 12 751                         | 1,3                                              | 79                        | 5,3                                              | 7,7                          | —                                                                             |
| 1927 | 14 218                         | 1,1                                              | 77                        | 5,5                                              | 8,7                          | 1,0                                                                           |
| 1937 | 15 933                         | 1,2                                              | 75                        | 5,3                                              | 8,4                          | —0,3                                                                          |
| 1947 | 19 022                         | 1,9                                              | 69                        | 5,8                                              | 9,2                          | 0,8                                                                           |
| 1952 | 21 473                         | 2,9                                              | 68                        | 5,6                                              | 9,3                          | 0,1                                                                           |
| 1953 | 22 003                         | 2,3                                              | 68                        | 5,6                                              | 9,4                          | 0,1                                                                           |
| 1954 | 22 509                         | 2,2                                              | 67                        | 5,7                                              | 9,9                          | 0,5                                                                           |
| 1955 | 23 014                         | 2,2                                              | 67                        | 5,7                                              | 9,9                          | —                                                                             |
| 1956 | 23 520                         | 2,2                                              | 67                        | 5,7                                              | 10,0                         | 0,1                                                                           |
| 1957 | 24 026                         | 2,1                                              | 67                        | 5,8                                              | 10,3                         | 0,3                                                                           |

Die Bevölkerung stieg von 21 473 000 im Jahre 1952 auf 24 026 000 im Jahre 1957. Die Folge davon war eine starke Zunahme der Arbeitslosigkeit. Die Regierung sah sich vor die Hauptaufgabe gestellt, die Ernährung der Bevölkerung sicherzustellen und durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.

Bereits 1952 wurde durch ein Gesetz<sup>4</sup> der „Ständige Rat für die Entwicklung der nationalen Produktion“ geschaffen. In ihm dokumentiert sich der Wille der Revolutionsregierung, in die wirtschaftliche Entwicklung einzugreifen. Dieser Rat wurde als öffentliche Körperschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit geschaffen<sup>5</sup>. Er unterstand direkt dem Premierminister. Aufgabe<sup>6</sup> des Rates sollte die Planung wirtschaftlicher Projekte auf dem Gebiet der Industrie, der Landwirtschaft und des Handels sein.

Die Schaffung des Rates für nationale Produktion wirkte sich in den ersten Jahren nach der Revolution aber nur für einige Neugründungen der Regierung aus. So entstanden unter anderem eine Waggonbaufabrik, die 1955 mit einer täglichen Produktion von 4 Waggon anlie<sup>7</sup>. Daneben entstanden Anlagen für die Produktion von Autoreifen und anderen Fahrzeugzubehörteilen sowie Papier- und Zeitungspapierfabriken mit einer jährlichen Produktion von 300 000 t<sup>8</sup>. In Heluan wurde ein Stahlwerk in Angriff genommen, das im August 1958 fertiggestellt wurde und 3 000 neue Arbeitsplätze brachte<sup>9</sup>. Nach den Plänen des Rates wurden auch neue Düngemittelindustrien errichtet, deren Hauptwerk 1959 mit einer Jahresproduktion von 370 000 t anlie<sup>9</sup>.

2) Quelle: R. Stucken, a. a. O., Tabelle Va, S. 123.

3) 1 Feddan = 1,038 acres = 0,42 ha.

4) Gesetz Nr. 213/52.

5) Gesetz Nr. 213/52, Artikel 3.

6) Gesetz Nr. 213/52, Artikel 2.

7) Vgl. G. Johne, a. a. O., S. 67.

8) Vgl. A. Elnaggar, a. a. O., S. 112.

9) Vgl. G. Johne, a. a. O., S. 66.

An allen diesen Neugründungen war ausländisches Kapital in recht erheblichem Umfange beteiligt. Die Beteiligung der ägyptischen Regierung und der einheimischen Initiative am Aktienkapital schwankt zwischen 15 % und 51 % <sup>10</sup>. Die bereits bestehende Industrie blieb zunächst — von wenigen Ausnahmen abgesehen — der privaten Initiative überlassen.

Insgesamt verzeichnete die gesamte Industrie in den Jahren 1953 bis 1958 eine erhebliche Produktionssteigerung:

*Ägypten: Hauptindustrieproduktion <sup>11</sup>*

|                                | 1953  | 1954  | 1955  | 1956  | 1957  | 1958  |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <i>Grundstoffindustrie</i>     |       |       |       |       |       |       |
| Erdöl                          | 2 351 | 1 970 | 1 808 | 1 729 | 2 334 | 3 172 |
| Benzin                         | 187   | 224   | 259   | 256   | 289   | 331   |
| Kerosin                        | 224   | 220   | 253   | 242   | 277   | 295   |
| Solar                          | —     | 75    | 159   | 124   | 191   | 246   |
| Diesel                         | 125   | 147   | 250   | 140   | 162   | 137   |
| Mazout                         | 1 097 | 1 206 | 1 563 | 1 612 | 1 941 | 2 010 |
| Asphalt                        | 39    | 48    | 87    | 109   | 101   | 113   |
| Butangas                       | 4     | 5     | 6     | 8     | 9     | 12    |
| Phosphate                      | 443   | 535   | 626   | 615   | 585   | 558   |
| Mangan                         | 277   | 177   | 220   | 200   | 85    | 112   |
| Eisenerz                       | —     | —     | —     | 131   | 254   | 178   |
| Salz                           | 128   | 354   | 402   | 530   | 416   | 403   |
| <i>Textilindustrie</i>         |       |       |       |       |       |       |
| Baumwollgarne                  | 59    | 64    | 73    | 75    | 81    | 87    |
| Wollgarne                      | 3     | 3     | 4     | 4     | 5     | 7     |
| Kunstseidenfaser               | 3     | 3     | 4     | 6     | 5     | 6     |
| Synthetische Fasern            | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     |
| Baumwollstoffe (Mio. Meter)    | 322   | 352   | 280   | 411   | 456   | 510   |
| Kunstseidenstoffe (Mio. Meter) | 52    | 58    | 65    | 69    | 63    | 62    |
| Wollstoffe (Mio. Meter)        | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     |
| Jute                           | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 4     |
| <i>Nahrungsmittelindustrie</i> |       |       |       |       |       |       |
| Rohrzucker                     | 228   | 271   | 319   | 312   | 299   | 306   |
| Baumwollsaatöl                 | 102   | 87    | 85    | 76    | 64    | 92    |
| Stärke                         | 5     | 5     | 6     | 8     | 7     | —     |
| Glukose                        | 8     | 13    | 15    | 18    | —     | —     |
| <i>Chemische Industrie</i>     |       |       |       |       |       |       |
| Düngemittel:                   |       |       |       |       |       |       |
| Superphosphate                 | 68    | 108   | 137   | 157   | 170   | 179   |
| Kalknitrat                     | 115   | 159   | 191   | 172   | 208   | 221   |
| Ätzsoda                        | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     | 4     |
| Alkohol (Mio. Liter)           | 13    | 14    | 12    | 15    | 16    | 18    |
| <i>Andere Industrien</i>       |       |       |       |       |       |       |
| Elektrizität (Mio. kWh)        | 1 200 | 1 240 | 1 411 | 1 545 | 1 693 | 1 905 |
| Roheisen                       | 58    | 76    | 89    | 95    | 100   | —     |
| Zement                         | 1 097 | 1 237 | 1 371 | 1 351 | 1 466 | 1 517 |
| Seife                          | 56    | 74    | 90    | 72    | 84    | 75    |
| Papier und Kartonagen          | 20    | 24    | 29    | 32    | 34    | 41    |

Hatte die Regierung in den ersten Jahren von radikalen Eingriffen in das bestehende Wirtschaftsgefüge abgesehen, so tritt mit der Verstaatlichung der Suezkanalgesellschaft 1956 eine neue Entwicklung ein. Im gleichen Jahr wurde neben dem Ministerium für Handel und Industrie noch ein besonderes Ministerium für die Industrie geschaffen. Dieses war für den ersten wirtschaftlichen Plan verantwortlich, der im Jahre 1957 in Kraft trat und bis 1960 Gültigkeit hatte. Dieser Plan sah zum Ausbau der Industrie fast 250 Mill. £ E. vor.

1957 wurde der „Rat für die Entwicklung der nationalen Produktion“ aufgelöst und nach einer Übergangszeit traten an seine Stelle ein „Supreme National Planning Council“ und das „National Planning Committee“. Wie der Name sagt, handelt es sich bei dem ersteren um das oberste Planungsorgan, das unter der Leitung des Präsidenten die wirtschaftlichen und sozialen Hauptziele festlegt<sup>12</sup>. Zusammen mit den Ministerien arbeitet das „National Planning Committee“ die Projekte weiter aus. Beiden Institutionen obliegt auch die Durchführungskontrolle<sup>13</sup>. Neben diesen Institutionen wurde eine „Economic Development Organisation“ geschaffen<sup>14</sup>. Sie überwacht die staatlichen Beteiligungen. Immer mehr gewann sie an Bedeutung, da nach der Enteignung der Suezkanalgesellschaft im Jahre 1956 die Verstaatlichung weiterer Industrieanlagen erfolgte. 1956 wurde das englische und französische Eigentum requiriert. Im Anschluss daran wurden durch ein Gesetz alle Banken, Versicherungen und Handelsvertretungen in ägyptische Hände gegeben<sup>15</sup>. Allerdings stellten diese Massnahmen noch keine vollkommene Verstaatlichung dar, da auch private Kapitalgeber am Aktienkapital beteiligt wurden. 1960 wurden die Nationalbank und die Gründerbank der Mizr-Gesellschaft vollständig verstaatlicht, ferner die Kairoer Verkehrsgesellschaften, der Arzneihandel und der Baumwollim- und -exporthandel. 1961 folgten alle übrigen Banken<sup>16</sup>, die Versicherungsgesellschaften und die 42 wichtigsten Industriebetriebe und Unternehmen. Daneben wurde durch das Gesetz Nr. 118/61 eine Beteiligung des Staates an bestimmten Industrie- und Handelsfirmen in einer Höhe von mindestens 50 % des Grundkapitals durchgesetzt.

Die Einflussphäre der Regierung im industriellen Sektor vergrösserte sich durch alle diese Massnahmen stark. Die letzten einschneidenden Massnahmen fallen in das Anfangsstadium des ersten Fünfjahresplanes<sup>17</sup>. Dieser sieht eine Gesamtsumme von 1 696,9 Mill. £ E. vor. Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die vorgesehenen Anlagen<sup>18</sup>:

---

10) Vgl. G. Johne, a. a. O., S. 67.

11) Quelle: R. Stucken, a. a. O., S. 124, Tabelle VI. In 1000 Tonnen, wenn keine andere Einheit angegeben (vgl. National Bank of Egypt, Economic Bulletin Vol. XII, p. 213, Cairo 1959).

12) Vgl. G. Johne, a. a. O., S. 90.

13) Vgl. G. Johne, a. a. O., S. 91.

14) Gesetz Nr. 20/1957.

15) Gesetz Nr. 22, 23, 24/1957.

16) Gesetz Nr. 117/61.

17) Gesetz Nr. 1327/60.

18) Quelle: VAR, Fünfjahresplan für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung 1960—1965, Kurzfassung, deutsche Ausgabe, S. 21.

|                                                                           | Bewilligungen<br>an Anlagen<br>in Mio. £ E. | Prozentsatz<br>zu den<br>Gesamtanlagen |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------------------|
| Landwirtschaft, Bewässerung und Hochstaudamm<br>(Sadd el Aali)            | 392,0                                       | 23,1 %                                 |
| Elektrizität und Industrie                                                | 578,1                                       | 34,1 %                                 |
| Transportwesen, Verbindungen und Lagerung<br>(einschliesslich Suez-Kanal) | 271,8                                       | 16,1 %                                 |
| Hausbau                                                                   | 174,6                                       | 10,3 %                                 |
| Öffentliche Einrichtungen                                                 | 48,8                                        | 2,9 %                                  |
| Dienstleistungen                                                          | 111,0                                       | 6,5 %                                  |
| Wechsel im Inventar                                                       | 120,0                                       | 7,0 %                                  |
|                                                                           | 1 696,3                                     | 100,0 %                                |

Da die finanziellen Mittel begrenzt waren und ein Mangel an Kapital und Devisen herrschte, war es nicht möglich, ein Industrialisierungsprogramm in allen Branchen zu gleicher Zeit voranzutreiben. Deshalb mussten diejenigen Industrien ausgewählt werden, denen beim Ausbau eine Vorrangstellung eingeräumt werden sollte. Das „Supreme Planning Council“ entschied sich im ersten Fünfjahresplan für einen verstärkten Ausbau der verarbeitenden Industrie<sup>19</sup>. Die Aufzählung umfasst folgende Industriebereiche: Nahrungsmittel-, Getränke- und Tabakindustrie, chemische und pharmazeutische Industrie, Bauindustrie, Textilindustrie, Metall- und Maschinenbauindustrie. Auf diesem Sektor sind 370 Projekte in Angriff genommen worden bzw. geplant. Sie sollen Arbeitsplätze für 195 000 Arbeiter schaffen und sind im Plan mit 382 Millionen £ E.<sup>20</sup> veranschlagt bei einer Gesamtbewilligung von 578,1 Millionen £ E.<sup>21</sup> für den industriellen Sektor.

Allein der grosse Mangel der Facharbeiter zwang die Regierung, dem Bildungswesen grössere Aufmerksamkeit zuzuwenden. Neben den Industrieschulen, die unter der Aufsicht des kulturellen Planungsamtes stehen, wurden weitere Ausbildungszentren geplant und in Angriff genommen. Um besonders dem Facharbeitermangel abzuhelpen, richtete eine Anzahl von Grossbetrieben darüber hinaus eigene Ausbildungsabteilungen ein.

Zu den schon bestehenden drei Universitäten von Kairo, Alexandrien und Ain Shams kam 1957—1958 die Universität von Assiut<sup>22</sup> zunächst mit einer wissenschaftlichen und einer technischen Fakultät hinzu. Inzwischen umfasst sie sechs Fakultäten. Die Zahl der Studenten stieg von 42 000 in den Jahren 1952/53 auf 96 000 in den Jahren 1961/62. Daneben wurden eine Reihe weiterer Hochschulen und Berufsschulen gegründet. Über die Entwicklung bis 1962 gibt die nachstehende Tabelle Aufschluss<sup>23</sup>:

19) Der Begriff „verarbeitende Industrie“ betrifft nach der gebräuchlichen, ökonomischen Terminologie die Konsum- und Investitionsgüterindustrie.

20) Vgl. VAR, Fünfjahresplan, a. a. O., S. 43.

21) Vgl. Tabelle oben (Quelle: VAR, Fünfjahresplan, a. a. O., S. 21).

22) Vgl. VAR, Ten Years of Progress and Development, S. 77.

23) Quelle: ebenda, S. 77, 78.

|                          | Schulen | Studierende | Diplome |
|--------------------------|---------|-------------|---------|
| Allgemeine Mittelschulen |         |             |         |
| 1952—1953                | 13      | 2 054       | 552     |
| 1961—1962                | 21      | 11 613      | 1 862   |
| Handelsschulen           |         |             |         |
| 1952—1953                | —       | —           | —       |
| 1961—1962                | 6       | 2 983       | 82      |
| Landwirtschaftsschulen   |         |             |         |
| 1952—1953                | —       | —           | —       |
| 1961—1962                | 2       | 5 485       | 178     |
| Gewerbeschulen           |         |             |         |
| 1952—1953                | —       | —           | —       |
| 1961—1962                | 7       | 2 625       | 85      |
| Total                    |         |             |         |
| 1952—1953                | 13      | 2 054       | 552     |
| 1961—1962                | 36      | 22 706      | 2 207   |

Neben den Bemühungen, die industrielle Produktion und das Bildungswesen zu fördern, berücksichtigte die Regierung auch den *landwirtschaftlichen Sektor*. Ausgangsbasis waren die Landreformgesetze vom September 1952 und vom Juli 1961. Danach wurden 120 000 Familien Eigentümer der enteigneten Ländereien<sup>24</sup>. Ferner wurden die Pachtsätze gesetzlich festgelegt, um die Pächter vor einer Ausbeutung zu schützen. In den Jahren nach 1952 gelang es, auch die landwirtschaftliche Produktion erheblich — nicht zuletzt durch die Verwendung von künstlichem Dünger und Schädlingsbekämpfungsmitteln — zu steigern. Den bisher erreichten, hohen Grad der Bodennutzung zeigt der Vergleich von Anbau- und Erntefläche<sup>25</sup>. Das grösste Problem für die ägyptische Landwirtschaft stellt aber die Gewinnung neuer Anbauflächen dar. Während sich die Bevölkerungszahl in 50 Jahren verdoppelte, nahm die Ausdehnung der Ackerfläche nur um 16 % zu<sup>26</sup>. Seit 1952 hat die Regierung daher grosse Anstrengungen unternommen, um die Gewinnung von Anbauflächen zu beschleunigen. Der Fünfjahresplan von 1960 sieht z. B. 192,3 Millionen £ E. für die Verbesserung der Bewässerungs- und Drainageanlagen und die Urbarmachung von 885 000 Feddan im Niltal, im „Neuen Tal“, in Wüstengebieten und in Gebieten an der Nordküste vor<sup>27</sup>. Ein entscheidender Erfolg dieser Bemühungen ist aber erst nach der Fertigstellung des Hochstaudammes von Aswan, der als Gesamtprojekt mit 477 Millionen £ E. erstellt wird, zu erwarten.

Neben der Förderung der hier aufgezeigten Projekte hat die Regierung versucht, die Einkommenslage und die Arbeitsbedingungen der Landbevölkerung durch ein staatlich gestütztes Genossenschaftswesen zu verbessern.

24) Vgl. VAR, Ten Years of Progress and Development, S. 59.

25) Vgl. oben, Tabelle S. 29.

26) Vgl. ebenda.

27) Vgl. VAR, Fünfjahresplan, a. a. O., S. 34.

Am 1. Januar 1957<sup>28</sup> trat ein Agrargenossenschaftskreditplan in Kraft. Er diente der Bereitstellung von Mitteln für die landwirtschaftlichen Genossenschaften, die Bewässerungsanlagen, für Saatgut, Zuchtvieh und Maschinen.

### III. Die Sozialpolitik

Auf dem Gebiet der Sozialpolitik erzielte die Regierung grosse Fortschritte, da ihre Politik unter dem Motto „Unterstützung der wirtschaftlich schwachen Schichten“ stand. Sie forderte in erster Linie Selbsthilfe, dann aber auch eine verstärkte Sozialfürsorge. Das Verhältnis zwischen Bauern und Landbesitzern wurde mit dem Ziel, die richtige Ausnutzung des Landes ohne Ausbeutung der Bauern durchzuführen — wie oben dargelegt — neu geregelt und von der Regierung kontrolliert. Das Gleiche wurde in bezug auf das Verhältnis Arbeiter—Unternehmer getan. Die Regierung schenkte der lokalen Selbstverwaltung die Selbständigkeit, welche für jene Gebiete eine indirekte Hilfe bedeutete, die früher durch die Zentralisierung vernachlässigt worden waren. Eine besondere Leistung wurde in Ägypten bei der Entwicklung der Genossenschaftsbewegung erzielt, wie sie sich auch in den folgenden Zahlen widerspiegelt:

*Entwicklung der Genossenschaften von 1958 bis 1960*<sup>29</sup>

|                  | 1958  | 1959  | 1960  |
|------------------|-------|-------|-------|
| Landwirtschaft   | 2 811 | 3 155 | 3 566 |
| Landreform       | 253   | 307   | 330   |
| Konsum           | 213   | 256   | 294   |
| Dienstleistungen | —     | 48    | —     |
| Industrie        | 29    | 30    | 38    |
| Fischerei        | 18    | 20    | 22    |
| Wohnungsbau      | 84    | 95    | 111   |
| In den Schulen   | 458   | 591   | 654   |
| Andere           | 42    | —     | 190   |
|                  | 3 908 | 4 502 | 5 205 |

Demgegenüber hatte die Zahl der Genossenschaften in Ägypten im Jahre 1953 nur 2 107 betragen<sup>30</sup>. Ferner förderte die Regierung die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen. In den Betrieben des öffentlichen Sektors wurde fortan eine intensive Sozialpolitik getrieben. Im Rahmen der Sozialgesetzgebung wurde auch eine Alters- und Unfallversicherung eingeführt<sup>31</sup>. Ein weiteres Ziel stellte die Förderung des sozialen Wohnungsbaus dar. Erziehung und Ausbildung auf allen Stufen, auch in den Hochschulen und Universitäten erfolgte von nun an auf Staatskosten.

28) Vgl. VAR, Ten Years of Progress and Development, S. 209.

29) Quelle: G. Gad, Die Entwicklung der Genossenschaftsbewegung in den letzten Jahren, EPSR Juli 1962, Arabische Ausgabe, S. 101.

30) Vgl. ebenda.

## Die Industriearbeiterschaft in Ägypten

### I. Die Entstehung der Arbeiterschaft

Die Arbeitskräfte, die in den Fabrikationsbetrieben von Mohammed Ali beschäftigt waren, wurden zunächst nicht als „Arbeiter“ betrachtet, sondern sie behielten weiterhin ihre bisherigen gesellschaftlichen Berufsbezeichnungen, wie „Bauer“ oder „Handwerker“ bei. Abgesehen vom Berufsnamen blieben sie auch diesen sozialen Symbolen treu; denn der Bauer war auch weiterhin auf seine Familie, sein Dorf sowie auf seine traditionelle Tätigkeit und die mit ihr verflochtenen Gewohnheiten angewiesen. Ebenso blieb der Handwerker trotz der neuen Beschäftigung dem traditionellen Sozialleben verhaftet.

Bis zum Ende des 19. Jahrhunderts gab es in Ägypten daher auch keine Gesellschaftsgruppe, die den Namen „Arbeiter“ verdient hätte. Die Arbeiter der Werkstätten sowie der wenigen Industriebetriebe waren auch weiterhin fast ausschliesslich nach der mittelalterlichen Zunftordnung gegliedert, nämlich in Gesellen und Meister.

Erst im Jahre 1890, als die Zünfte abgeschafft wurden und ihre Mitglieder im Sinne unseres Begriffes als „Arbeiter“ den Arbeitgebern ohne Schutz gegenüberstanden, bildete sich eine spezielle Gesellschaftsgruppe der Arbeiter heraus. Die europäischen Arbeiter, die in Ägypten tätig waren, haben vor allem dazu beigetragen, den Begriff des Arbeiters dem Leben der Gesellschaft einzuprägen. Im übrigen jedoch bildeten sie eine Arbeitergruppe für sich, die auch im Rahmen des Arbeitsverhältnisses eine Sonderstellung einnahm. Da beide Arbeitergruppen aber, was die Stellung der einheimischen sowie auch der ausländischen Arbeiter gegenüber den Arbeitgebern und ihren Forderungen nach Schutz durch die Regierung betraf, die gleichen Erfahrungen machten, verschmolzen beide Gruppen doch bald miteinander. Somit konnten die Arbeiter seit Ende des 19. Jahrhunderts als eine geschlossene, neue Gesellschaftsgruppe in Erscheinung treten.

### II. Die Arbeiterbewegung

Wenn ein Ägypter im letzten Jahrhundert zur Arbeit ging, nahm man an, dass er dazu gezwungen war, weil ihm keine andere Versorgungsmöglichkeit offenstand. Er war deshalb immer mit dem Minimum, das er vom Arbeitgeber an Lohn erzielen konnte, zufrieden. Eine gleichgewichtige Stellung im Ver-

---

31) Auf Einzelheiten der Arbeiterschutzgesetzgebung werden wir im Rahmen des nun folgenden Kapitels im Zusammenhang mit der Entwicklung der Industriearbeiterschaft in Ägypten näher eingehen.

hältnis zwischen Arbeiter und Arbeitgeber war nicht vorstellbar, zumal keine Arbeiterschutzgesetze vorhanden waren.

Der Anstoss, sich zu organisieren, ging gegen Ende des 19. Jahrhunderts von den in Ägypten beschäftigten, ausländischen Arbeitern aus. Die europäischen Arbeitskräfte hatten schon vor ihrer Auswanderung Bekanntschaft mit den Arbeiterbewegungen in den Industrieländern gemacht. Es wird vermutet, dass sie auch die erste Arbeiterorganisation, die sogenannte „gemischte Gewerkschaft“ gründeten<sup>1</sup>. Gemischt kennzeichnet hier die Zusammensetzung der Gewerkschaft aus Europäern und Ägyptern. Der erste Streik Ende des 19. Jahrhunderts wurde von den „gemischten Gewerkschaften“ der Tabakindustrie und der Strassenbahngesellschaft unternommen.

Vor dem ersten Weltkrieg war aber die Bedeutung der Arbeiterbewegung gering. Das ergab sich schon aus dem geringen Anteil der Arbeiter an der Gesamtbevölkerung. Trotzdem gab es in Ägypten 1911 schon 11 Gewerkschaften, die ca. 7 000 Mitglieder zählten. Sie wurden damals von der Nationalen Partei gestützt, die sich davon eine Unterstützung ihrer nationalen Ziele versprach.

Der erste Weltkrieg hatte den Ausbau einer Reihe von Industrien gebracht, was zu einem Anwachsen der Arbeiterbewegung führte. Der auf die Gewerkschaften ausgeübte, politische Druck führte zu einer Beteiligung der Arbeiter an dem Aufstand von 1919. An den Unruhen beteiligten sich verständlicherweise nur die ägyptischen Mitglieder der Gewerkschaften. Es handelte sich nicht um Arbeitskämpfe im engeren Sinn, sondern nationale Motive standen im Vordergrund.

1921 wurde in Ägypten ein Gewerkschaftsbund gegründet, dem sich 25 Gewerkschaften anschlossen. Da der Gewerkschaftsbund in enger Verbindung zur damaligen sozialistischen Partei Ägyptens stand, spaltete sich der Bund in zwei Gruppen, als auf dem dritten internationalen Treffen der sozialistischen Partei deren Name in „Kommunistische Partei“ umgewandelt wurde<sup>2</sup>. Der Bund wurde schliesslich aufgelöst.

Da die Regierung auch über die wachsende Macht der Gewerkschaften beunruhigt war, versuchte sie mit Hilfe von Verwaltungs- und gesetzlichen Massnahmen, diese zu unterdrücken. Trotzdem stieg die Zahl der Gewerkschaften in Ägypten im Jahre 1930 auf ca. 150 Gewerkschaften an. Sie stellten vorwiegend Betriebs- und Gewerbe-gewerkschaften dar. Im selben Jahr schlossen sich viele Gewerkschaften der Arbeiter-Partei an, deren Vorsitzender ein Prinz der herrschenden königlichen Familie war. Die Führer der Arbeiter glaubten, er würde sie gegen die Massnahmen der Regierung und die schlechte Behandlung durch die Polizei schützen.

Die neue Welle der Arbeiterbewegung entstand während des zweiten Weltkrieges. Die Zahl der Arbeiter hatte sich auch infolge der neu einsetzenden

---

1) Vgl. F. H. Harbison und I. A. Ibrahim, *Human Resources for Egyptian Enterprise*, N. Y. 1958 und Kairo 1961 (Arabische Übersetzung von M. A. Refet), S. 275.

2) Vgl. Z. Salame, *Eine Schrift über die Arbeiterbewegung in der VAR* (unveröffentlichte, arabische Ausgabe in Maschinenschrift).

Industrialisierungswelle vergrößert. Unter dem Druck von Arbeiterdemonstrationen wurden schliesslich neue Schutzgesetze für die Arbeiter erlassen.

Da die Revolution von 1952 für soziale Gerechtigkeit für die unteren Schichten eintrat, erreichte die Arbeiterbewegung in Ägypten nach der Revolution bald alle angestrebten Ziele und sogar die Verwirklichung vieler Ansprüche, welche gerade erst von den Arbeiterbewegungen in den Industrieländern durchgesetzt wurden.

Obwohl die Ziele der Gewerkschaft heute mit den Plänen der Regierung übereinstimmen, bleibt die Gewerkschaft in Ägypten doch als Organisation bestehen. Es wurde ihr als Organisation sogar eine beschränkte Machtfunktion übertragen, die es möglich erscheinen lässt, dass es in Zukunft wieder zu Gegensätzen zwischen Regierung und Gewerkschaft kommt. So bleibt die Aufgabe der Gewerkschaft, soziale Gegensätze transparent zu machen und die sozialen Konflikte auszutragen, auch weiter bestehen.

### III. Die Regierung und das Arbeiterproblem

Konkurrierend mit den Arbeitgebern und den Gewerkschaften sahen sich auch seit 1900 die Regierungen durch das Anwachsen der Arbeiterschaft in zunehmendem Masse gezwungen, dem Arbeiterproblem ihre Aufmerksamkeit zuzuwenden. So wurde 1919 in Kairo ein Komitee von 5 hohen Beamten gegründet, um die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgetauchten Probleme zu untersuchen und zu lösen. Da sich mit fortschreitender Industrialisierung die Konflikte ausweiteten, wurden auch in den Hauptstädten der Verwaltungsbezirke ähnliche Komitees gegründet. Diese arbeiteten daraufhin, zwischen den streitenden Parteien Kollektivverträge abzuschliessen, in denen die Arbeitsbedingungen bindend geregelt werden sollten. Das war notwendig, da die Gewerkschaften nicht gesetzlich anerkannt waren und demzufolge von den Arbeitgebern nicht als Verhandlungspartner akzeptiert wurden. 1930 wurde in der Sicherheitsabteilung des Innenministeriums ein Büro für Arbeiterfragen eingerichtet, das die Beziehungen zum „International Labour Office“ pflegen sollte<sup>3</sup>.

Ein „Beratendes Arbeitskomitee“ wurde 1932 nach dem Studium der Arbeiterfragen durch Mr. Petler, einem beauftragten Experten des ILO für Arbeiterfragen, gebildet. Dieses Komitee hat dazu beigetragen, dass der Versuch unternommen wurde, ein soziales Versicherungsgesetz, die Planung eines Büros für berufliche Ausbildung und Produktivität sowie die notwendige Änderung der Arbeitsgesetze in Ägypten durchzuführen. Dieses Komitee wurde hauptsächlich von Staatsbeamten gebildet. Die Arbeitgeber hatten beratende Funktionen. Die Gewerkschaften wurden ebenfalls um ihren Standpunkt zu diesen Themen gebeten und angehört<sup>4</sup>.

3) Vgl. S. A. Habib, Arbeits- und Arbeiterprobleme, Kairo 1951 (Arabische Ausgabe), S. 48.

4) Vgl. F. H. Harbison und J. A. Ibrahim, a. a. O., S. 271.

Bis zur Revolution im Jahre 1952 beherrschte die Regierung stets die Arbeiterschaft. In zunehmenden Masse war sie auch selbst Arbeitgeber. Sie liess es aber an eigener Initiative für eine fortschrittliche Sozialgesetzgebung fehlen. Alle getroffenen Massnahmen erfolgten auf Drängen der unzufriedenen Arbeiterschaft. Nach der Revolution von 1952 stellte die Regierung die Arbeitgeber mit gesetzlichen Massnahmen unter Kontrolle. Dies führte schliesslich im Jahre 1961 dazu, dass die Betriebe zu einer neuen Betriebspolitik gezwungen wurden, in welcher die Arbeiter nunmehr eine wesentliche Rolle spielen können. In den Betrieben des öffentlichen Sektors und in den Aktiengesellschaften müssen zwei Arbeiter im Verwaltungsrat (Aufsichtsrat) sitzen. Die Regierung liess sich hierbei von den Führern der Arbeiterschaft beraten. Ein Arbeiter wurde darüber hinaus zum Arbeitsminister ernannt, der dem 1961 neu geschaffenen Arbeitsministerium vorsteht.

#### IV. Die Partei der Arabischen Sozialistischen Union und die Arbeiter

Die Arabische Sozialistische Union hat sich zum Ziel gesetzt, die arabische, sozialistische Ideologie der Arbeiterschaft nahezubringen. Um dieses Ziel zu erreichen, hat die „ASU“ ein Büro für Fragen der Arbeit und der Arbeiter eröffnet. Dieses soll die Arbeiterführung organisieren und die Arbeiter ideologisch weiterbilden. Daneben hat die „ASU“ begonnen, Arbeiterorganisationen aufzubauen, die die verschiedenen fürsorglichen Tätigkeiten für die Arbeiter koordinieren sollen. Das führte nach 1961 zur Bildung von drei neuen Organisationen, die soziale, kulturelle und gesundheitspolitische Aufgaben zu lösen haben. Sie dienen hauptsächlich der Betreuung der Tagelöhner und ihrer Familien.

Die „Soziale Arbeiterorganisation“ hat es sich zur Aufgabe gemacht, in jedem Arbeiterbezirk ein sogenanntes Arbeitersozialzentrum zu errichten, das Sportplätze, Bibliothek, Kino, Sitzungssäle, Moschee, Restaurant und Erfrischungsraum sowie Kinderspielflächen umschliesst. Jedem Arbeiter soll die Möglichkeit gegeben sein, diese Einrichtungen zu benutzen. Ferner soll die Organisation bei den Arbeitern Interesse und Freude an Sport, „Steckenpferden“, Camping, oder Reisen wecken. Sie hat sich ferner die Aufgabe gestellt, eine Konsumgenossenschaft zu gründen und ein Fremdenheim zu eröffnen. Hilfsdarlehen zu niedrigen Zinsen sollen durch diese Organisation ebenfalls an Arbeiter vergeben werden können.

Die „Kulturelle Arbeiterorganisation“ hat das Ziel, die kulturelle, nationale und gewerkschaftliche Erziehung der Arbeiter zu fördern. Ferner soll sie der Ausbildung von Gewerkschaftsführern dienen, damit diese ihre Funktion im internationalen Rahmen, insbesondere in afrikanisch-arabischen Ländern und natürlich auch im Lande selbst den Arbeitern gegenüber erfüllen können. Ihre weiteren Ziele sollen mit denen der sozialen Organisation übereinstimmen, wobei das Schwergewicht besonders auf die Erziehung gelegt wurde. Die Veröffentlichung von Volksbüchern zählt man ebenfalls zu ihren Aufgaben.

Die „Arbeiterorganisation für das Gesundheitswesen“ hat unter anderem auch die Aufgabe, die Verwaltung von Spitälern zu besorgen.

Alle drei Organisationen werden von geschulten Beamten und „ASU“-Spezialisten sowie von „ASU“-Mitgliedern und Arbeitern verwaltet. Nur in der Verwaltung der Gesundheitsorganisation werden den Arbeitgebern jeweils zwei Plätze zugestanden.

## V. Die Arbeiterschutzgesetzgebung im heutigen Ägypten

Ägypten hat sich verpflichtet, 30 Arbeitsgesetze des „International Labour Office“ zu übernehmen. Ferner wurde 1959 ein Arbeitsgesetz erlassen, dessen Änderung bereits seit einiger Zeit lebhaft Diskussionen ausgelöst hat; denn es sollte ein Gesetz geschaffen werden, das der jüngsten Entwicklung der Arbeitssituation angepasst ist und das auch die noch bestehenden Lücken ausfüllen kann. Das Arbeitsgesetz von 1959<sup>5</sup> und die ergänzenden Vorschriften bis zum Juli 1960 betreffen folgende Punkte:

### *a) Die Arbeitslosigkeit*

Jeder Arbeitslose darf sich in einem der offiziellen Büros für Beschäftigung einschreiben lassen, denen auch die Arbeitgeber regelmässig die Änderung ihres Belegschaftsstandes mitzuteilen haben. Die Betriebe können ferner ohne Erlaubnis dieser Büros keinen neuen Arbeiter einstellen. Das Gesetz sieht ferner vor, dass die Arbeitsvermittlung auch von privaten Vereinen betrieben werden kann, jedoch unter der Bedingung, dass sie dafür keine Gebühr von den Arbeitssuchenden fordern dürfen.

### *b) Die Schwerbeschädigten*

Die Vorschrift über die Beschäftigung von Schwerbeschädigten betrifft nur jene Betriebe, die 50 Arbeiter und mehr beschäftigen. Sie müssen 2 % ihrer Arbeitsplätze für Schwerbeschädigte zur Verfügung stellen. Für die Umschulung von Schwerbeschädigten musste laut Gesetz das Ministerium für soziale und Arbeiterfragen die erforderlichen Massnahmen ergreifen, von denen einige den privaten und den staatlichen Zentren zugewiesen werden.

### *c) Die berufliche Ausbildung*

Das Gesetz sieht für die berufliche Ausbildung zunächst einen speziellen Vertrag vor. Der Lohn muss ferner gegen Ende der Anlernzeit dem Lohnniveau des entsprechenden Berufes angepasst sein. Die Ausbildungszeit ist abhängig von der Art des Berufes und wird von einem Komitee des Arbeitsministeriums festgelegt.

---

5) Gesetz Nr. 91/59

#### *d) Der industrielle Arbeitsvertrag*

Dieser Vertrag muss in zwei Exemplaren ausgefertigt werden; eines davon ist dem Arbeiter auszuhändigen. Die Entlohnung hat in Form von Geldleistung zu erfolgen. Die Probezeit ist auf 3 Monate beschränkt. Wenn der Arbeiter aus Nachlässigkeit Betriebseigentum zerstört, muss er den Schaden auf seine Kosten ersetzen lassen. Nach einer einjährigen Tätigkeit im gleichen Betrieb hat der Arbeiter Anspruch auf 14 Tage Urlaub im Jahr, die auf 21 Tage erhöht werden, wenn er mehr als 10 Jahre im selben Betrieb beschäftigt ist. 6 Tage Urlaub stehen dem Arbeiter ohne Unterbrechung zu. Er darf jedoch während des Urlaubs nicht arbeiten. Ferien wie auch offizielle Feiertage, die 9 Tage pro Jahr nicht überschreiten dürfen, werden bezahlt. Während der Feiertage hat der Arbeiter das Recht auf doppelten Lohn. Nur bestimmte Betriebe dürfen anstelle der gesetzlichen Feiertage beliebige andere freie Tage wählen. Der Arbeiter hat während der ersten 90 Tage seiner Krankheit Anspruch auf 70 % seines Lohnes; für die nächsten 90 Tage bekommt er 80 % seines Lohnes. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Verkehrsmittel zum Transport der Arbeiter zur Verfügung zu stellen, sofern der Betrieb nicht an der Linie einer öffentlichen Verkehrsgesellschaft liegt. Wenn Betriebe in einem unbewohnten Gebiet entstehen, muss der Arbeitgeber für seine Arbeiter eine Wohnsiedlung errichten. Eine erste Hilfe bei Unfällen muss in jedem Betrieb durchführbar sein. Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten der Behandlung und der Medikamente. Bei Übertretung der Betriebsordnung kann eine Geldbusse angesetzt werden, die jedoch den Lohn von 5 Tagen nicht überschreiten darf. In Streitfällen wird der jeweilige Fall von der öffentlichen Behörde behandelt. Die Betriebsordnung muss von einer Behörde genehmigt werden. Jeder Betrieb ist dazu verpflichtet, über jeden Arbeiter eine Kartei zu führen. Bei einem befristeten Arbeitsvertrag, der unter besonderen Umständen zulässig ist, muss die Kündigungsfrist berücksichtigt werden. Der Arbeiter darf nur wegen eines Vergehens entlassen werden. Bei der Entlassung hat der Arbeiter Anspruch auf ein Entgelt entsprechend der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit. Während des obligatorischen Militärdienstes oder bei Frauen infolge Heirat oder Geburt kann dem Arbeiter bzw. der Arbeiterin die Stelle nicht gekündigt werden. Falls der Betrieb auf eigenen Wunsch verlassen wird, besteht Anspruch auf ein Entgelt entsprechend der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Im Todesfall haben auch die Familienangehörigen Anspruch auf dieses Entgelt. Dieses kann von einer Sparkasse der Arbeiter geleistet werden, falls der Arbeitgeber die Arbeiterbeiträge bei ihr eingezahlt hat.

#### *e) Der Kollektivarbeitsvertrag*

Er ist zwischen den Gewerkschaften oder ihrem Bund und einem oder mehreren Arbeitgebern abzuschliessen. Der Vertrag muss darüber hinaus von der Vollversammlung der Gewerkschaft genehmigt werden. Er wird erst dann verbindlich, wenn er von den öffentlichen Behörden, die unter der Kontrolle

der Gerichte stehen, genehmigt wird. Die Verträge sind für alle jene Mitglieder der Gewerkschaft verbindlich, die den Vertrag mit den Arbeitgebern abgeschlossen haben. Der individuelle Arbeitsvertrag hat vor dem kollektiven Vertrag den Vorrang. Der kollektive Arbeitsvertrag darf die wirtschaftliche Lage des Landes nicht beeinträchtigen. Er kann jeweils auch erst nach einem Jahr geändert bzw. aufgelöst werden. Während der Laufzeit des Vertrages ist der Arbeitgeber verpflichtet, allen seinen Belegschaftsangehörigen, auch wenn sie nicht Mitglieder der Gewerkschaft sind, die in dem Vertrag vereinbarten Vergünstigungen zugute kommen zu lassen.

#### *f) Die Arbeitsbedingungen*

Die *Unfallverhütung* ist eine Aufgabe der Arbeitgeber, wobei die Arbeiter die getroffenen Massnahmen des Arbeitgebers zu beachten haben. Die *Arbeitszeit* beträgt 48 Stunden pro Woche und darf täglich nur 8 Stunden bzw. 11 Stunden mit Pausen oder Überstunden betragen. Der Arbeiter hat den Anspruch auf einen freien Tag pro Woche. Ohne eine besondere Genehmigung ist es nicht gestattet, den Arbeiter über 15 Tage pro Jahr hinaus mit Überstunden zu beschäftigen. Bei Überstunden hat der Arbeiter Anspruch auf eine 25prozentige Lohnerhöhung bei Tagesarbeit und auf ein 50prozentige bei Nacharbeit. Diese Tarife können bis zu 100 % erhöht werden, wenn die Überstunden an Feiertagen zu leisten sind. *Kinder unter 12 Jahren* dürfen in keinem Betrieb in irgendeiner Weise beschäftigt werden. In manchen Betrieben ist die Grenze sogar auf 15 bzw. 17 Jahre festgesetzt worden. Kinder unter 15 Jahren dürfen täglich nicht mehr als 5 bzw. 7 Stunden (einschliesslich der Pausen) und nicht zwischen 19 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden. Überstunden sind in diesem Alter grundsätzlich untersagt. *Frauen* dürfen zwischen 20 Uhr und 7 Uhr ebenfalls nicht arbeiten, sofern sie keine Sondergenehmigung des Arbeitsministeriums vorweisen können. Sie dürfen auch nicht mit Schwerarbeiten beschäftigt werden. Die Arbeiterin hat bei einer Geburt das Recht auf 50 Tage Urlaub, der mit 70 % des Lohnes vergütet wird, wenn sie mindestens seit 7 Monaten im Dienst desselben Arbeitgebers gestanden hat. Sie kann ferner zweimal am Tag eine freie bezahlte halbe Stunde während der folgenden 18 Monate nach der Geburt beanspruchen, sofern sie das Kind stillt. In Betrieben, denen mehr als 100 Arbeiterinnen angehören, muss der Arbeitgeber einen Kindergarten einrichten.

#### *g) Festsetzung des Lohnes*

Der Lohn wird jeweils von einem regionalen Komitee festgelegt.

#### *h) Die Gewerkschaften*

Ein Arbeiter kann nur einer Gewerkschaft angehören, die seinem Gewerbe entsprechend seine Interessen vertritt und seine Rechte verteidigt und insgesamt auf das materielle und soziale Wohl des Arbeiters bedacht ist. Die

Mitglieder der Gewerkschaft müssen mindestens 15 Jahre alt sein und dürfen seit ihrer letzten Beschäftigung keine zwei Jahre arbeitslos gewesen sein. Jede Fachgewerkschaft kann in den Betrieben ein sogenanntes Betriebsgewerkschaftskomitee bilden, dem mindestens 50 ihrer Mitglieder angehören müssen. In jedem Verwaltungsbezirk darf die Fachgewerkschaft eine Zweiggewerkschaft bilden. Die Mitgliederbeiträge können von den Arbeitgebern direkt eingezogen werden. Es ist hingegen verboten, dass die Gewerkschaften sich politisch oder religiös betätigen. Ihre finanzielle Lage wird von den Behörden kontrolliert. Untereinander dürfen sie sich zu einem Bund zusammenschliessen.

### *i) Die Probleme zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern*

Die Behörden versuchen, Streitfragen zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf friedlichem Wege zu lösen. In schweren Fällen jedoch muss das Problem vor ein Vermittlungskomitee, das zu jedem Verwaltungsbezirk gehört, gebracht werden. Sobald ein Problem den Behörden vorgetragen wurde, haben die Arbeiter kein Recht zum Streik, wie auch die Arbeitgeber den Betrieb nicht schliessen dürfen, bevor sie eine Sondererlaubnis des Arbeitsministeriums erhalten haben.

### *k) Die Kontrolle über die Arbeit*

Sie wird von Beamten des Arbeitsbüros in den einzelnen Verwaltungsbezirken unternommen. Das Durchbrechen einer dieser Massnahmen wird strafrechtlich verfolgt.

Im Jahre 1959 wurde ein Sozialversicherungsgesetz<sup>6</sup> erlassen, das inzwischen wegen des Leistungsanspruches umgeändert wurde<sup>7</sup>. Dieses Gesetz sah die Bildung einer „Organisation für die soziale Versicherung“ vor. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, dieser Versicherung beizutreten.

a) Gegen Unfall hat der Arbeitgeber eine Versicherungsprämie zu zahlen, die etwa 3 % der Lohnsumme des Arbeiters ausmacht. Er kann teilweise davon befreit werden, wenn er seinen Arbeitern eine medizinische Hilfe gewährt, wie sie das Gesetz vorsieht. Der Arbeiter bekommt 70 % seines Lohnes in den ersten 90 Tagen nach einem Unfall, später 80 % für die nächsten 90 Tage bis zur Gesundung oder einer amtlichen Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit. Bei einer Lähmung hat der Arbeiter z. B. Anspruch auf 60 % seines Lohnes als Pension, wobei die Summe in keinem Fall unter 240 P. (24.— sFr.) pro Monat sinken oder 2400 P. (240.— sFr.) pro Monat übersteigen darf. Bei einer teilweisen Körperbehinderung ist dem Arbeiter eine einmalige Entschädigung auszuzahlen. Im Todesfall haben die bisher vom Arbeiter ernährten Familienmitglieder Anspruch auf eine Pension, die 50 % des Lohnes ausmachen muss.

---

6) Gesetz Nr. 92/59.

7) Gesetz Nr. 63/64.

b) Für die Alterspension zahlen sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer je 5 % des Lohnes als Beitrag an die soziale Versicherungsorganisation. Im Alter von 60 Jahren hat der Versicherte das Recht auf Pension, wenn er vorher ununterbrochen 180 bzw. 240 Monatsbeiträge geleistet hat. Im anderen Fall, von wenigen Ausnahmen abgesehen, bekommt der Versicherte die eingezahlten Beiträge, auch die seines Arbeitgebers, mit einem Zins von 2 % zurück. Diese Pension tritt an die Stelle eines gesetzlichen Entgelts des Arbeiters beim Verlassen des Betriebes. Deshalb ist der Versicherungsorganisation auch das Recht vorbehalten, die Differenzen zwischen dem Entgelt nach individuellen oder kollektivem Arbeitsvertrag und den vom Arbeitgeber bezahlten Raten nachzufordern, die für die Arbeiter reserviert werden.

c) Die Versicherung im Todes- oder Lähmungsfall wird durch den vom Arbeiter bezahlten Betrag von 2 % des Lohnes gedeckt. Die Pension beträgt in diesem Fall, wenn die Raten mindestens und ununterbrochen 12 bzw. 24 Monate bezahlt worden sind, 25 % des durchschnittlichen Lohnes der letzten 3 Jahre oder auch weniger, wenn die Mitgliedschaft erst später erfolgte.

Ferner wurden im Juli 1961 einige sogenannte sozialistische Gesetze erlassen: Der Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft oder eines Staatsbetriebes ist danach auf sieben Mitglieder beschränkt worden, von denen zwei der Belegschaft (ein Arbeiter und ein Angestellter) angehören müssen. Dieses Gesetz wird in Zukunft dahingehend geändert, dass der Aufsichtsrat aus neun Mitgliedern zusammengesetzt wird, von denen vier Arbeiter sind (man unterscheidet hier nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten). In diesen Gesellschaften und Betrieben haben die Arbeiter ferner einen Anspruch auf 25 % der ausgeschütteten Gewinne, die wie folgt verteilt werden: 10 % werden ausbezahlt, wobei die Grenze 50 £ E. (500.— sFr.) beträgt, 10 % werden für die lokale Sozialfürsorge in der Gemeinde, in der sich der Betrieb befindet und weitere 5 % für die soziale Fürsorge innerhalb des Betriebes verwendet.

## Zweiter Teil

# Aufgaben der Gegenwart, dargestellt am Beispiel der Rekrutierung von Arbeitskräften in einem ägyptischen Industriebetrieb

### Fünftes Kapitel

#### Allgemeine soziale Probleme der industriellen Arbeit

##### I. Die Arbeitslosigkeit und der Mangel an Facharbeitern

Ein besonderes Problem der heutigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Situation in Ägypten ist die Arbeitslosigkeit. Besondere Probleme ergeben sich auch aus der Tatsache, dass die Betriebe, um mit dem Ausland konkurrieren zu können, eine weitgehende Mechanisierung ihrer Produktionsstätten anstreben, was naturgemäss im Widerspruch zu einem Überangebot an billigen Arbeitskräften steht<sup>1</sup>. Dazu stellt der Planer aber fest, dass andererseits ein grosser Mangel an qualifizierten Arbeitskräften für die Industrie herrscht.

Als 1957 der erste Wirtschaftsplan aufgestellt wurde, hat man daher den Bedarf des Landes an Industriearbeitern für die nächsten fünf Jahre geschätzt und kam zu dem Ergebnis, dass in diesen Planjahren 120 000 Industriearbeiter benötigt werden würden. Von dieser Planziffer könnten 60 000 Arbeiter ohne besondere Qualifikationen bzw. nach einer relativ kurzen Ausbildungszeit beschäftigt werden. Alle übrigen brauchen jedoch eine spezielle, technische Ausbildung als Mechaniker, Elektriker, Schreiner, Bauarbeiter, Spinner, Weber usw. Da die entsprechenden staatlichen Schulen in den folgenden fünf Jahren nur rund 15 000 qualifizierte Arbeiter ausbilden konnten, stellte sich das Problem für die Wirtschaftsplaner, neue Wege zu finden, um die Ausbildungsmöglichkeiten zu verbessern.

##### II. Niedrige Arbeitsleistung, Anpassungsschwierigkeiten, Analphabetentum

Allgemein vertritt die Betriebsleitung die Ansicht, dass der ägyptische Arbeiter fähig und arbeitswillig ist. Er folgt in der Regel gutwillig den Anordnungen der Betriebsführung, wenn er nicht von Störenfrieden aufgewiegelt wird. Problematisch aber ist sein Leistungsvermögen. Die Arbeitsproduktivität liegt vergleichsweise wesentlich niedriger als in den europäischen Industrie-

---

1) Vgl. F. H. Harbison, a. a. O., S. 223.

ländern. In der Textilindustrie benötigt man z.B. für 1000 Spindeln in Ägypten 16 Arbeiter, in Europa dagegen nur 5 und in den USA nur 4 Arbeiter. Auch beim Akkordlohn ist die Produktivität des ägyptischen Arbeiters sehr niedrig, verglichen mit dem europäischen bzw. amerikanischen Kollegen<sup>2</sup>.

Es ist schwer, das Leistungsniveau zu heben, da die meisten Industriearbeiter unter schwierigen Lebensbedingungen ihr Dasein fristen. Sie sind häufig unterernährt, krank und zudem Analphabeten.

Sie können sich auch nicht an den speziellen Verhaltensnormen orientieren, wie sie sich in den industriell fortgeschrittenen Ländern entwickelt haben und bereits auf den Heranwachsenden tradiert werden. Für den ägyptischen Arbeiter, der überwiegend in der ländlichen Tradition aufgewachsen ist, ergeben sich daher besondere Schwierigkeiten bei der Eingliederung in den industriellen Arbeitsprozess und bei der Anpassung an die Verhaltenserwartungen, die seine Vorgesetzten und seine Arbeitskollegen als soziale Gruppe an ihn stellen. Unter den Arbeitgebern herrscht die Ansicht vor, dass die Industriearbeiter, die aus der Landbevölkerung stammen, erst nach 10 bis 15 Jahren Betriebszugehörigkeit ein zufriedenstellendes Leistungsniveau erreichen<sup>3</sup>. Diese lange Eingewöhnungszeit könnte nur durch eine gründliche Ausbildung und eine entsprechende Betreuung abgekürzt werden.

Viele der Industriearbeiter beginnen ihre Tätigkeit mit einer Anlernzeit, aber nur wenige halten sie bis zum Schluss durch. Sie begreifen häufig nur langsam die technischen Zusammenhänge und die Arbeitsweise der Maschinen. Der Grund liegt in ihrer mangelnden Fähigkeit, abstrakt zu denken. Häufig verinnerlichen sie die Verhaltensnormen nicht, die die neue Umgebung an sie stellt. Das äussert sich dann in einem fehlenden Verantwortungsbewusstsein.

Obwohl die Betriebsleitungen erkannt haben, dass eine Beseitigung des Analphabetentums der erste Schritt wäre, um einen zufriedenstellenden Ausbildungsstand der Arbeitnehmer zu erreichen, sehen sie sich nicht in der Lage, hier Abhilfe zu schaffen. Ein Gesetz aus dem Jahre 1944 verpflichtet die Arbeitgeber dazu, alle männlichen Arbeitnehmer zwischen 12 und 45 Jahren sowie alle Mädchen im Alter von 12 bis 15 Jahren im Betrieb im Lesen und Schreiben zu unterrichten. Die Betriebsleitungen sind jedoch der Ansicht, das sei im Rahmen der Betriebe nicht möglich und im übrigen sei es die Aufgabe der Regierung und anderer Organisationen.

Weitere Probleme ergeben sich für die Betriebsleitung aus der Tatsache, dass eine Reihe der Arbeiter nicht am Standort des Betriebes beheimatet ist, und dass ihre Familien oft weit entfernt auf dem Lande leben. Da ihnen die Betriebsleitung nicht den oft gewünschten, zusätzlichen Urlaub geben kann, versuchen sie häufig, durch das Vortäuschen einer Krankheit eine Urlaubsverlängerung zu erhalten<sup>4</sup>.

---

2) Vgl. Schaker Surial, Wissenschaftliche Untersuchung der menschlichen Produktivität in den ägyptischen Industrien, Kairo 1954, S. 29.

3) Vgl. F. H. Harbison, a. a. O., S. 118 ff.

4) Vgl. Verein der Verwaltung und industriellen Beziehung in der Vereinigten Arabischen Republik, Ausschuss für „Industrial Relation“, Juni 1961, Fünf Probleme der Arbeit, S. 5.

### III. Auswahl der Arbeitskräfte. Altersstruktur

Die Betriebswissenschaftler sind der Meinung, dass es in den meisten Betrieben mehr Beschäftigte gibt als es dem tatsächlichen Bedarf entspricht<sup>5</sup>. Daneben fehlt es in allen Betrieben — auch in den modernen Grossbetrieben — an Erfahrung, wie man nach annähernd objektiven Gesichtspunkten eine Auswahl der geeignetsten Arbeitskräfte unter den Stellungsuchenden trifft.

Es wird zum Beispiel häufig kein ärztliches Attest verlangt, das den Arbeitsuchenden als gesund ausweist. Man hat sich daran gewöhnt, dass sich immer Arbeitsuchende vor den Fabrikatoren einfinden, unter denen der beauftragte Angestellte dann nach Gutdünken seine Auswahl trifft. Die Mängel dieses Systems treten sofort zutage, wenn man beobachtet, wie dieser mit Bedacht die harmlos Aussehenden aussucht, weil er die anderen für mögliche Urheber von künftigen Spannungen im Betrieb hält. Manche Betriebe gehen sogar so weit, dass sie Arbeitskräfte, die schon einmal in einem Betrieb gearbeitet haben, nicht einstellen. Sie halten Arbeiter, die direkt vom Lande kommen, für folgsamer. Eine Ausnahme macht man nur bei der Einstellung von Freunden und Verwandten von Betriebsangehörigen, die man bevorzugt einstellt<sup>6</sup>.

Bei einer statistischen Stichprobenerhebung in mittleren und grossen Betrieben in Alexandria wurde festgestellt, dass 58 % der Industriearbeiter zwischen 20 und 35 Jahre alt sind<sup>7</sup>. 40 % dieser Arbeiter kamen vom Land. Das erhärtet die Behauptung, dass ein grosser Teil der Arbeiterschaft aus der Landbevölkerung rekrutiert wird. Der Anteil der vom Land kommenden Arbeiter verteilt sich aber nicht gleichmässig über die Altersgruppe von 20 bis 35 Jahren. In der Gruppe von 20 bis 23 Jahren stammen die meisten Arbeiter aus der Stadt, während der Anteil der vom Lande kommenden in der Gruppe von 32 bis 35 Jahren am stärksten ist. Daraus folgert H. Al-Saaty, dass die in den Städten geborenen Arbeiter die grösseren Chancen haben, frühzeitig eine industrielle Tätigkeit auszuüben<sup>8</sup>.

Mit 8 % ist auch der Anteil der Arbeiter über 47 Jahren sehr gering. Das kann man einmal darauf zurückführen, dass die durchschnittliche Lebenserwartung in Ägypten geringer ist als in den europäischen Industrieländern oder in USA. Es wird aber auch darin begründet sein, dass die Betriebe nicht gerne ältere Arbeiter einstellen, weil diese leichter und häufiger krank werden.

Weniger als 1 % der Arbeiter sind unter 17 Jahre alt. Das dürfte auf die verschärften Bestimmungen des Gesetzes über die Kinderarbeit zurückzuführen sein<sup>9</sup>. Von besonderer Problematik ist auch die Beschäftigung von Kindern. Nicht nur für die Gesundheit des heranwachsenden Kindes ist es schädlich, in einer Fabrik zu arbeiten, auch die Erziehung leidet unter den Bedingungen, wie sie die Fabrik mit ihrer harten Arbeitsdisziplin stellt. Es wurde z. B.

---

5) Vgl. VdV und i. B. in der VAR, Juni 1961, a. a. O., S. 4.

6) Vgl. F. H. Harbison, a. a. O., S. 123.

7) Vgl. H. Al-Saaty, a. a. O., S. 226.

8) Vgl. H. Al-Saaty, a. a. O., S. 227.

9) Vgl. H. Al-Saaty, a. a. O., S. 228 ff.

festgestellt, dass mehr als 73 % der kriminellen Jugendlichen als Kinder in einer Fabrik gearbeitet hatten<sup>10</sup>.

Über die Art der Rekrutierung ermittelte der Sozialstatistiker, dass nur drei der befragten Arbeiter durch das Arbeitsamt vermittelt wurden; das sind weniger als 0,1 % der befragten Personen<sup>11</sup>.

#### IV. Typische Motive und Erfahrungen der Arbeiter

Ein Arbeiter berichtet<sup>12</sup>, er sei in die Stadt gezogen, weil er auf dem Lande seinen Lebensunterhalt nicht verdienen konnte. Die Industriearbeit dagegen sei nicht so schwer. Er fühle sich auch nach einem harten Arbeitstag in der Industrie nicht müde. Die Arbeit in einem Betrieb hätte auch den Vorteil, dass sie zeitlich geregelt sei. Auf dem Lande hätte er häufig Tag und Nacht arbeiten müssen und noch dazu die ganze Verantwortung zu tragen gehabt.

Ein anderer Arbeiter hat in der Industrie gearbeitet, weil er sich von der Arbeit in der Fabrik eine gesicherte Zukunft versprach. Er hat zunächst in einer Firma gearbeitet, in der er monatlich ca. 19 £ E (Fr. 190.—) bekam. Wegen des Militärdienstes<sup>13</sup> verlor er jedoch diesen Posten, so dass er bei seiner jetzigen Stelle nur noch 6 £ E im Monat verdient. Er musste diese Stelle annehmen, da er keinen anderen Arbeitsplatz fand. Er wird seinen gegenwärtigen Posten selbstverständlich sofort aufgeben, wenn er eine besser bezahlte Stellung finden kann.

Einer jungen Arbeiterin in einer kleinen Industriestadt hatte man gesagt, in Kairo seien viele Arbeitsmöglichkeiten vorhanden. Deshalb ging sie mit ihrer Mutter und ihrer jüngeren Schwester, als ihr Vater starb, nach Kairo. Sie fand jedoch erst nach langem Suchen eine Stelle. Sie bevorzugt die Arbeit in der Industrie — obwohl sie z. B. auch als Dienstmädchen arbeiten könnte —, weil das Prestige der Industriearbeiterin in Ägypten viel besser ist als das eines Dienstmädchens.

Ein anderer Arbeiter wollte in der Industrie beschäftigt werden, um seine Kinder besser ernähren und sie in einer Schule etwas lernen lassen zu können. Er selbst hat schon als Kind mit der Arbeit in der Industrie begonnen. Mit Unterstützung des Betriebsleiters jener Firma, in der er jetzt arbeitet, wurde ihm erlaubt, sich in seiner Freizeit mit dem maschinellen Arbeitsvorgang vertraut zu machen. Später wurde er dann zum Hilfsarbeiter und schliesslich zum gelernten Arbeiter ernannt. Als es der Firma finanziell schlecht ging, wurde er entlassen, nachdem die Firma dazu die Genehmigung der Behörden eingeholt hatte. Für die Zeit seiner Betriebszugehörigkeit bekam er eine Abfindung. Diese bestand damals aus einer einmalig ausbezahlten Rente. Von diesem

---

10) Vgl. S. A. Habib, a. a. O., S. 85.

11) Vgl. H. Al-Saaty, a. a. O., S. 249.

12) Vgl. G. Badr, Bericht über den Besuch von drei Fabriken in Ägypten.

13) Inzwischen ist eine neue gesetzliche Regelung in Kraft getreten, die dem Soldaten seinen früheren Arbeitsplatz garantiert.

Geld baute er ein Haus „für die Kinder“. Als die Fabrik jedoch wieder Arbeiter benötigte, wurde er wieder eingestellt. Unter den neuen Umständen bekommt er nun einen monatlichen Lohn von 5 £ E, während er vorher bei gleicher Arbeit 18 £ E verdiente. Er weiss zwar, dass sich die Textilindustrie, wo er arbeitet, in einer Krise befindet, dass die Arbeiter überall schlecht bezahlt werden, meint aber, dass er trotzdem ein „Sohn der Fabrik“ sei. Daher ist es ihm unbegreiflich, wieso seine ehemaligen Kollegen, die in dieser Fabrik stets weiter arbeiten konnten, mehr als er verdienen. Obwohl der Betriebsdirektor seine Lage kennt und ihm ab und zu hilft, bleibt sein Problem ungelöst, bis er den gleichen Lohn wie früher erhält. Ein anderer Arbeiter, der neu in derselben Fabrik beschäftigt ist, äussert sich zu diesem Problem: Die neuen Arbeiter müssen einen Verdienst auf gleichem Lohnniveau wie die alten Arbeiter haben. Es ist ungerecht, zwei Menschen, die im gleichen Betrieb die gleiche Arbeit leisten, unterschiedliche Löhne zu zahlen.

## V. Lohnprobleme

Es wird befürchtet, dass das neue Gesetz, das über den Mindestlohn<sup>14</sup> die Altersgruppen unter 18 Jahren unerwähnt gelassen hat, dazu führen wird, dass in den Privatbetrieben zunehmend Kinder eingestellt wurden, die dann möglichst wieder entlassen werden, wenn sie ein Alter von 18 Jahren erreicht haben.

Ein zweites Problem stellt sich durch das neue Mindestlohngesetz selbst, da das Gesetz keine Auskunft darüber gibt, wie man differenzieren soll zwischen den neuen Arbeitern, die von vorneherein nach dem gesetzlichen, hohen Lohnniveau bezahlt werden, und den alten Arbeitern, die mit niedrigen Löhnen begannen, aber durch eigene Leistung oder Dauer der Betriebszugehörigkeit das nunmehr gesetzliche Lohnniveau erreichten.

Die Gewerkschaft bemängelt, dass die Bedeutung des Lohnes als Hauptanreiz zur Leistungssteigerung des Einzelnen verkannt wird. Vor allem seien den meisten Arbeitern die Berechnungsgrundlagen ihrer Löhne unbekannt. Dadurch würde eine ständige Unzufriedenheit wachgehalten: Sie sehen nur, dass ihre gleich blieben<sup>15</sup>. Von seiten der Gewerkschaft begrüsst man zwar, dass den Investitionen Vorrangstellung eingeräumt worden ist; das dürfe sich aber nicht negativ auf die Bezahlung der Arbeiter auswirken.

Vom betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkt aus ist auch das Lohnsystem erneuerungsbedürftig. In Ägypten werden die Löhne teilweise noch traditionell von den Betrieben festgesetzt. Das führt häufig zu starken Lohngefällen, auch bei Betrieben, die im selben Bezirk liegen. Das Überangebot an Arbeitskräften nutzen zahlreiche Betriebe aus, indem sie minimale Löhne zahlen.

---

14) Vgl. Gesetz Nr. 1899/61.

15) Vgl. M. J. Al-Mudrik, Über das Arbeiterproblem in Al-Mahala 1947, Arabische Ausgabe, S. 10.

Wenn der Arbeiter vom Land in die Stadt kommt, trifft er zunächst auf einige Schwierigkeiten. Eine davon ist die Unterkunftbeschaffung. Die wenigen vorhandenen Wohnungen sind teuer. Wenn der Arbeiter sehr weit vom Arbeitsplatz entfernt wohnt, wird sein Einkommen durch die zusätzlichen Fahrtkosten stark belastet. Nahrungsmittel sind im Verhältnis zu seinem Einkommen ebenfalls teuer. Daher ist es nicht verwunderlich, dass der niedrige Lohn des Arbeiters oft Krankheit und Schwäche zur Folge hat. Es genügt daher nicht, wenn die Regierung den Arbeitern in solchen Fällen ein grosses Krankengeld zusichert; denn für die Industrie gehen sie als Arbeitskräfte verloren<sup>16</sup>.

## Sechstes Kapitel

### Der ausgewählte Betrieb

Wie wir gesehen haben, befindet sich Ägypten in einem Prozess stürmischer, industrieller Entwicklung. Es herrschen grosse Arbeitslosigkeit und zugleich Mangel an Fachkräften. Diese Tatsache stellt die Betriebe vor besondere Probleme bei der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte.

An Hand einer mikrosoziologischen Analyse eines Industriebetriebs in Ägypten wollen wir diese Problemlage aufzeigen. Dabei wird davon ausgegangen, dass der einzelne Mensch Träger des gesellschaftlichen Einflusses ist und als solcher durch sein soziales Verhalten das soziale System des Betriebes mitbestimmt.

Wertvolle Anregungen zu dem Thema der nun folgenden Untersuchung entnahmen wir dem Werk „Industrialization and Labor“ von W. Moore<sup>1</sup>. Einschränkend muss jedoch gesagt werden, dass Moore das Thema „Arbeiterrekrutierung“ im Rahmen einer makrosoziologischen Untersuchung der Industrialisierung behandelt. Bei der hier vorliegenden Untersuchung handelt es sich im Gegensatz dazu um eine mikrosoziologische Untersuchung.

Moore berücksichtigte darüber hinaus bezüglich der Arbeiterrekrutierung überwiegend nur den Zugang neuer Arbeitskräfte in die Industriebetriebe. Er berührt zwar die Frage der Ausbildung, untersucht sie in seiner Darstellung jedoch nicht näher<sup>2</sup>. Wir vertreten die Ansicht, dass die Arbeiterrekrutierung neben der Anstellung und Ausbildung auch das Problem der Akklimatisierung oder Anpassung beinhalten sollte<sup>3</sup>. Diese Unterteilung des Komplexes in drei einzelne Hauptfragen liegt dem Schema der Untersuchung zugrunde.

Im Mittelpunkt dieser Untersuchung steht allerdings nur ein einzelner Industriebetrieb. Auch wurde ausser acht gelassen, ob dieser Betrieb die

---

16) Vgl. J. Abas, Probleme unter dem Licht, In Zeitschrift des VdV und i. B. in der VAR, Mai 1962, S. 307.

1) W. Moore, Industrialization and Labor, New York 1951.

2) Vgl. W. Moore, a. a. O., S. 300.

3) Vgl. F. H. Harbison, a. a. O., S. 68.

ägyptische Industrie repräsentieren kann oder nicht. Wir werden daher begründen müssen, warum wir diesen Industriebetrieb für die Untersuchung aus allen anderen ägyptischen Betrieben ausgewählt haben. Dabei wird dann klar festgestellt, unter welchen Voraussetzungen die Ergebnisse dieser Untersuchung auf andere ägyptische Industriebetriebe übertragbar sind. Ferner werden wir — soweit es uns möglich ist — die Ergebnisse unserer Untersuchung mit anderen Forschungsergebnissen über dieselben Fragen vergleichen.

## I. Typologie der ägyptischen Industriebetriebe. Die Frage der Auswahl

Im Jahre 1956 hat F. H. Harbison, unmittelbar vor der Einführung revolutionärer Massnahmen auf dem Gebiet der Industrie, eine Typologie der ägyptischen Industriebetriebe nach den Gesichtspunkten ihrer Führungsorganisation aufgestellt. Sie enthält vier Typen<sup>4</sup>:

a) *Typus des Abbud-Industriebetriebes*: Diese Betriebe wurden nach denjenigen gekennzeichnet, die von Abbud Pascha<sup>5</sup> gegründet wurden. In ihnen wurde die Arbeitskraft wirklich erschöpfend ausgenutzt. Trotzdem erhielt die Belegschaft den gleichen Lohn, wie er auch in anderen Betrieben gezahlt wurde, ohne dass dort eine gleich hohe Leistung verlangt wurde. Die Arbeiter bekamen allerdings grössere naturale Sozialleistungen als in anderen Betrieben. Die Belegschaft, besonders die Angestellten wohnten z. B. unentgeltlich in Siedlungen der Firma. Die Regierungsgesetze wurden in diesen Betrieben gewöhnlich nicht so streng befolgt, es sei denn, dass die Betriebsleitung glaubte, mit Hilfe der Gesetze einen grösseren Gewinn erzielen zu können. So nutzten sie beispielsweise die Gelegenheit, um mit der Regierung über die Erhöhung ihrer Produktpreise zu verhandeln. Macht und Verantwortung lagen in diesen Betrieben in der Hand einer einzigen Person. Die Abteilungsleiter waren nur Instrumente zur Verwirklichung der Ideen des Unternehmers, die keine eigene Meinung äussern durften. Diese Betriebe hatten meist auch keine eigenen, qualifizierten Stamm-Arbeitskräfte. Sie holten sich ihre Arbeiter je nach Bedarf.

b) *Typus der Bank-Misr-Industriebetriebe*: Das Beispiel für diesen Typus liefern die Betriebe des Bank-Misr-Konzerns<sup>6</sup>. Hier wird die Führungspolitik von einem verantwortlichen Verwaltungsrat bestimmt. Die laufenden Geschäfte dagegen werden gewöhnlich von einem Generaldirektor erledigt, der gleichzeitig Mitglied des Verwaltungsrates ist. Ihm stehen fachlich ausgebildete Direktoren zur Seite. Die Verwaltung geht nach genau organisierten Massnahmen vor, die bei der Entstehung solcher Betriebe von ausländischen Experten und Angestellten durchdacht worden waren. Die ausländischen Experten haben nach der Gründung meistens die Aufgabe, bei der Lösung von auftauchenden

---

4) Vgl. F. H. Harbison, a. a. O., S. 78.

5) Abbud Pascha war ein grosser ägyptischer Industrieller, der mehrere Grossbetriebe in der Zeit vor der Revolution von 1952 gegründet hat.

6) Vgl. Teil I, S. 28.

den Problemen des Betriebes mitzuwirken. Die mittleren und hohen Positionen in der Organisationshierarchie dieser Betriebe werden von hochqualifizierten ägyptischen Mitarbeitern eingenommen, die vorher zum grossen Teil zur Ausbildung im Ausland waren. Der jeweilige Bildungsgrad erhöht in diesen Betrieben die Chance, in der Organisationshierarchie aufsteigen zu können.

c) *Typus der ausländischen Industriebetriebe*: Hierzu zählen besonders die Tochtergesellschaften ausländischer Firmen, die bis 1936 die vorherrschenden Industriebetriebe in Ägypten waren. Diese Betriebe hatten, den gesetzlichen Bestimmungen in Ägypten entsprechend, in ihren Verwaltungsräten ägyptische Mitglieder. Die Leitung lag aber teils in den Händen der Direktion der Hauptfirma und teils in Ägypten selbst bei den beauftragten Direktoren aus dem Ausland. Ägypter waren in beschränktem Rahmen nur noch im Geschäftsverwaltungsrat vertreten. Die Betriebe sorgten dafür, dass sowohl die Organisation wie auch die Tätigkeit des Einzelnen genau umrissen und gegeneinander abgegrenzt wurden. Die Einstellung von Arbeitskräften richtete sich in erster Linie nach der Leistungsfähigkeit.

d) *Typus des staatlichen Industriebetriebes*: Die Beispiele für diesen Typus bilden jene Betriebe, die von der Regierung verwaltet werden. Es sind meistens solche Betriebe, die damals von Ausländern organisiert und von ihnen lange Zeit geleitet wurden. Die neue ägyptische Führungsschicht behielt dann die ursprüngliche Organisationsform bei und versuchte, in der Folgezeit mit der neuen Entwicklung im Ausland Schritt zu halten.

Dieser von Harbison unternommene Versuch, eine Typologie herauszuarbeiten, war als Orientierung für die zukünftige Entwicklung in Ägypten jedoch nicht brauchbar. Im gleichen Jahr, in dem Harbison seine Untersuchung in Ägypten durchführte, waren schon einige Betriebe des Typus der ausländischen Industriebetriebe infolge der Suezkrise unter ägyptische Aufsicht gekommen. Später wurden noch alle grossen und mittleren Betriebe verstaatlicht. Einige Regierungsbetriebe erhielten eine selbständige Organisationsform, soweit sie wirtschaftliche Ziele verfolgten.

Man kann also mit Recht behaupten, dass heute zwei grosse Gruppen von Industriebetrieben in Ägypten verherrschen:

- a) Betriebe, die unter privater Leitung stehen. Sie können heute in Ägypten ihre Selbständigkeit im allgemeinen Rahmen bewahren, sind jedoch in starkem Masse der Regierungskontrolle unterworfen.
- b) Die zweite Gruppe sind Betriebe unter staatlicher Verwaltung, die neben der strengen Kontrolle durch die Regierung noch eine selbständige Führungspolitik verfolgen. Diese Staatsbetriebe sind heute nach Produktionsbranchen in selbständigen Vereinigungen zusammengefasst. Diese Vereinigungen sind Kontroll- und Koordinierungsinstitutionen, ohne sich jedoch in die Einzelheiten der Betriebsführung zu mischen. Ihre Aufgabe kann mit derjenigen eines Vorstandes (Verwaltungsrats) eines juristischen Gesellschaftskonzerns verglichen werden, wobei die Geschäftsführung der einzelnen Gesellschaft ihrem Direktorium (Geschäftsleitung) überlassen wird.

Diese Vereinigung von Staatsbetrieben hat darüber hinaus noch die Aufgabe eines Aufsichtsrates eines juristischen Gesellschaftskonzerns, da sie in Wirklichkeit die formelle Aufsichtsfunktion des Präsidenten der Republik bzw. eines stellvertretenden Ministers erfüllen muss.

Wir wollten in einem der ägyptischen Industriebetriebe das Problem der Arbeiterrekrutierung untersuchen. Es stand uns die Möglichkeit offen, einen neuen Industriebetrieb als Objekt der Untersuchung zu wählen oder einen schon seit langem bestehenden Betrieb. Wir entschieden uns für einen der alten Industriebetriebe; dadurch hatten wir die Gelegenheit, die unterschiedliche Entwicklung und jeweilige Anpassung an die historischen Gegebenheiten darlegen zu können, während in einem jungen Betrieb die Auswirkung neuer Ideen bei der Arbeiterrekrutierung noch nicht abzusehen sind.

Zum Untersuchungsobjekt selbst ist zu sagen, dass man gewöhnlich für eine solche Untersuchung einen repräsentativen Betrieb auswählt, der die Verhältnisse eines durchschnittlichen Betriebes des betreffenden Landes widerspiegelt. Unsere Wahl fiel jedoch auf einen Industriebetrieb, dessen Organisation über dem ägyptischen Durchschnitt liegt. Die ausgewählte Firma könnte nämlich als erstrebenswertes Beispiel für das durchschnittliche Niveau ägyptischer Betriebe in der Zukunft gelten; dies um so mehr, als alle Kontrollstellen in Ägypten das Ziel einer höheren Produktivität verfolgen und ein solches Organisationsniveau als eine selbstverständliche Voraussetzung dafür betrachten.

Aus diesen Überlegungen heraus war die Tabak-Firma X in Giza ein günstiges Objekt für eine Untersuchung.

## II. Die Tabak-Firma in Giza

### *a) Wirtschaftliche Bedingungen, Organisation, Produktion*

Die Tabakindustrie in Ägypten entwickelte sich erst im Jahre 1875, nachdem die Türkei den Tabakhandel zum Staatsmonopol gemacht hatte. Einige Produzenten setzten deshalb ihre Tätigkeit in Ägypten fort, da sie hier günstige Bedingungen vorfanden.

Zu Beginn war die Produktion darauf beschränkt, den Tabak nur zu schneiden. Der Konsument drehte seine Zigaretten noch selbst. Die Produktion von Zigaretten in Manufakturen setzte erst allmählich ein. 1907 wurden dann die ersten Maschinen zur Zigarettenherstellung importiert. Im Jahre 1952 belief sich der Umsatz der ägyptischen Tabakindustrie auf 43 Millionen £ E. Davon wurden 37,5 Millionen £ E. für Rohstoffe und 1,6 Millionen £ E. für Löhne und Gehälter ausgegeben.

Von 1890 bis 1954 war der Tabakanbau in Ägypten verboten, da die Zölle für die Tabakimporte eine Haupteinnahmequelle des Staatshaushaltes bildeten. 1954 wurde dieses Verbot dann prinzipiell aufgehoben. Der Ständige Rat zur Förderung der nationalen Produktion sowie das Agrar- und das Fi-

nanzministerium wurden beauftragt, die nötigen Massnahmen zu ergreifen, um den Tabakanbau in Ägypten zu fördern<sup>7</sup>.

Seit 1962 sind alle Tabakindustriebetriebe in Ägypten verstaatlicht. Die verschiedenen Firmen sind in zwei Betrieben zusammengeschlossen und gehören der Vereinigung der Nahrungsmittelindustriebetriebe an.

Der ausgewählte Betrieb wurde schon im letzten Viertel des 19. Jahrhunderts gegründet und ist einer der ältesten ägyptischen Betriebe der Tabakverarbeitung.

Gründer der Firma sollen zwei ausländische Brüder gewesen sein, die später die ägyptische Staatsangehörigkeit erwarben. Sie stellten zunächst ohne zusätzliche Arbeitskräfte Zigaretten und geschnittenen Tabak her und verkauften ihre Produkte noch selbst direkt an die Kunden. Da sich die Nachfrage nach ihren Zigaretten bald verstärkte, sahen sie sich gezwungen, weitere Mitarbeiter einzustellen. Aus diesen Anfängen entwickelte sich im Laufe der Zeit eine Manufaktur.

1927 wurde die Personengesellschaft in eine Aktiengesellschaft umgewandelt, deren Anteile zu 90 % im Besitz englischer Industrieller waren. Deshalb setzte sich auch der Verwaltungsrat der Firma hauptsächlich aus Engländern zusammen. Ein Sohn der Gründer wurde ebenfalls in den Verwaltungsrat gewählt. Dank seiner grossen Erfahrung auf dem Gebiet der Tabakerzeugung wurde ihm, zusammen mit einem anderen Verwaltungsratsmitglied, die Geschäftsführung übertragen. In der Stellung eines Generaldirektors hatte der eine das kaufmännische, der andere das technische Ressort unter sich. Die übrigen Direktoren waren, besonders in den ersten Jahren, fast ausschliesslich Ausländer. Sie wurden später allmählich durch ägyptische Staatsangehörige abgelöst, entsprechend den gesetzlichen Vorschriften des Landes. Die Führungspositionen im Verwaltungsrat sowie diejenigen der Geschäftsführung sollten nämlich „ägyptisiert“ werden, um eine einheimische Führungsschicht heranzubilden.

Nach der Suezkrise ersetzte die staatliche Wirtschaftsvereinigung die englischen Industriellen. Die Struktur der Geschäftsführung blieb jedoch erhalten. Erst als die Firma vollkommen verstaatlicht war, wurde der Verwaltungsrat neu gebildet. Zwei Belegschaftsmitglieder, ein Angestellter und ein Arbeiter werden als Vertreter der Arbeitnehmer von ihren Kollegen in den Verwaltungsrat gewählt. Die anderen drei Mitglieder des Verwaltungsrats werden vom Präsidenten der Republik ernannt. Er ernennt gleichzeitig eines der ernannten Verwaltungsratsmitglieder zum Generaldirektor; dieser muss jedoch früher schon Mitglied des Verwaltungsrates gewesen sein. Die anderen beiden Ernannten sind die Direktoren der Finanz- und Produktionsdepartemente.

Unter den neuen wirtschaftspolitischen Umständen schlossen sich kleine verstaatlichte Tabakbetriebe dieser Firma an. Zur Zeit der Durchführung unserer Untersuchung war aber die Organisation der Aktiengesellschaft völlig unabhängig von den neu angeschlossenen Industriebetrieben, so dass wir bei

---

7) Vgl. Weltwirtschaftsarchiv Hamburg, a. a. O., S. 151.

unserer Untersuchung nur die ursprüngliche Organisation der Aktiengesellschaft zu berücksichtigen haben.

Seit 1948 besitzt die Firma Produktionsanlagen, die nach modernen Erkenntnissen und Methoden arbeiten. Mit den neuen Maschinen können die verschiedenen Zigarettenmarken gut bewältigt werden. Nur wenige Arten werden noch manuell hergestellt. Neben den Zigaretten stellt die Firma geschnittenen Tabak her. Ausserdem produziert sie in Lizenz für Ägypten verschiedene Zigaretten-Weltmarken.

Der Betrieb kann täglich 30 t Rohtabak verarbeiten. Dagegen betrug die Jahresleistung 1938 nur 3 000 t. 1958 war der Verbrauch an Rohtabak bereits auf 8 000 t angestiegen; das waren damals mehr als zwei Drittel der gesamten Tabakproduktion von Ägypten.

Diese Firma war auch eine der ersten Einnahmequellen des neuen ägyptischen Staates. Die folgende Tabelle zeigt uns die Höhe der Staatseinnahmen, die aus der Tätigkeit der Firma resultieren <sup>8)</sup>:

|                                                                        | 1954/55    | 1955/56    | 1958/59    | 1959/60    |
|------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| Zolleinnahmen a/Rohstoffe                                              | 20 637 759 | 22 538 395 | 29 299 457 | 34 679 082 |
| Zolleinnahmen a/andere Importe                                         | 163 710    | 177 158    | 169 115    | 284 746    |
| Gewinnsteuer                                                           | 373 212    | 474 726    | 642 151    | 248 422    |
| Anteil des Staates an den verteilten Gewinnen (Anteil der Vereinigung) | —          | —          | 1 052 838  | 1 407 421  |
|                                                                        | 21 174 681 | 23 190 279 | 31 163 561 | 36 619 671 |

### *b) Die Struktur der Belegschaft*

Die folgende Tabelle soll uns die Entwicklung der Belegschaft von 1949 bis 1958 zeigen <sup>9)</sup>:

|                                                 | 1949  | 1950  | 1951  | 1952  | 1953  | 1954  | 1955  | 1956  | 1957  | 1958  |
|-------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Zahl der Belegschaftsmitglieder                 | 4 315 | 4 610 | 4 778 | 4 802 | 4 673 | 4 627 | 4 543 | 4 616 | 4 637 | 4 587 |
| Zahl der ausgeschiedenen Belegschaftsmitglieder | 597   | 393   | 325   | 312   | 135   | 139   | 131   | 142   | 121   | 102   |

8) Vgl. Schrift des Public Relation Departement der Firma, S. 3.

9) Vgl. H. Aurfie, „Industrial relations“, VdV und i. R. in der VAR, Kairo 1962, S. 59 ff.

10) Vgl. Tabellen nach einer Veröffentlichung der Firma im Sommer 1960. Leider stimmen manchmal die Zahlen dieser Tabellen nicht; wo solche Zahlen auftauchen, steht das Zeichen (?) daneben.

Im Jahre 1961 war die Zahl der Betriebsangehörigen auf ca. 5 000 gestiegen. Sie setzten sich wie folgt zusammen<sup>10</sup>:

|                                                |       |       |
|------------------------------------------------|-------|-------|
| Angestellte (Monatslohnempfänger)              |       |       |
| Verwaltung                                     | 248   |       |
| Produktion                                     | 350   |       |
| Verkauf                                        | 824   | 1 422 |
| <hr/>                                          |       |       |
| Arbeiter (Tageslohnempfänger)                  |       |       |
| Vorarbeiter                                    | 169   |       |
| Gelernte Arbeiter                              | 396   |       |
| Angelernte Arbeiter                            | 675   |       |
| Ungelernte Arbeiter                            | 522   |       |
| Gesellen und Akkordlohnempfänger <sup>11</sup> | 1 622 | 3 384 |
|                                                |       | <hr/> |
|                                                |       | 4 806 |

Auf die einzelnen Zweigbetriebe verteilt sich die Belegschaft wie folgt:

| Arbeitsplatz       | Angestellte | Arbeiter |
|--------------------|-------------|----------|
| In Kairo bzw. Giza | 783         | 3 257    |
| In Alexandrien     | 158         | 127      |
| An anderen Orten   | 478         | —        |
|                    | <hr/>       | <hr/>    |
|                    | 1 419 (?)   | 3 384    |

Nur unter den Büroangestellten befinden sich weibliche Arbeitskräfte; alle anderen Belegschaftsmitglieder sind männliche Arbeitskräfte.

#### *Altersaufbau der Belegschaft*

| Alter | Angestellte | Arbeiter |
|-------|-------------|----------|
| 15—18 | —           | 116      |
| 18—20 | 4           | 287      |
| 20—30 | 307         | 1 289    |
| 30—40 | 533         | 866      |
| 40—50 | 379         | 477      |
| 50—60 | 304         | 349      |
|       | <hr/>       | <hr/>    |
|       | 1 527 (?)   | 3 384    |

#### *Bildungsstand der Belegschaft*

|                            |       |       |
|----------------------------|-------|-------|
| Analphabeten               | —     | 196   |
| Können lesen und schreiben | 592   | 1 903 |
| Abgeschlossene Prüfung     | 830   | 1 285 |
|                            | <hr/> | <hr/> |
|                            | 1 422 | 3 384 |

#### *Religion der Belegschaft*

|          |       |       |
|----------|-------|-------|
| Moslem   | 864   | 3 114 |
| Christen | 556   | 270   |
| Juden    | 2     | —     |
|          | <hr/> | <hr/> |
|          | 1 422 | 3 384 |

### *Familienstand der Belegschaft*

|                                      | Angestellte | Arbeiter  |
|--------------------------------------|-------------|-----------|
| Ledig                                | 260         | 652       |
| Verheiratet ohne Kinder              | 142         | 460       |
| Verheiratet, ein Kind                | 368         | 586       |
| Witwer, ein Kind                     | —           | 13        |
| Verheiratet, zwei Kinder             | —           | 503       |
| Witwer, zwei Kinder                  | —           | 40        |
| Verheiratet, drei Kinder<br>und mehr | 652         | 1 133     |
|                                      | 1 422       | 3 387 (?) |
| Verheiratet mit zwei Frauen          | —           | 24        |

Über die Entwicklung des durchschnittlichen Einkommens eines Belegschaftsmitgliedes gibt uns folgende Tabelle Auskunft (1 000 Millim = 1 Pfund):

| Jahr | Angestellte<br>Pfund Millim | Arbeiter<br>Pfund Millim |
|------|-----------------------------|--------------------------|
| 1949 | 228 340                     | 99 221                   |
| 1950 | 252 425                     | 104 495                  |
| 1951 | 305 185                     | 115 002                  |
| 1952 | 316 900                     | 122 601                  |
| 1953 | 328 065                     | 128 683                  |
| 1954 | 348 225                     | 143 209                  |
| 1955 | 355 245                     | 157 409                  |
| 1956 | 387 390                     | 172 956                  |
| 1957 | 390 125                     | 186 125                  |
| 1958 | 406 745                     | 189 993                  |

Im Jahre 1961 betrug das durchschnittliche Jahreseinkommen eines Arbeiters 272 £ E. Dazu kommen zwischen 27 £ E. und 37 £ E. pro Person an Sozialleistungen<sup>12</sup>. Das durchschnittliche Einkommen eines Industriearbeiters in Ägypten betrug dagegen 1962 nur 205 £ E. im Jahr<sup>13</sup>. 1959/60 wurden 50,7 % des Gewinnes an die Belegschaft in Form von Löhnen und Gehältern und zusätzlichen Leistungen ausgegeben. 49,3 % blieben für die Gewinnverteilung an die Kapitalbesitzer. 1960/61 verschob sich das Verhältnis auf 62,56 : 37,44.

### *c) Die soziale Betriebspolitik*

Der erste Streik in dieser Firma fand 1899 statt. Die Arbeiter setzten damit eine Lohnerhöhung und Verkürzung der Arbeitszeit durch. 1903 streikten sie ein zweites Mal und versuchten, eine Gewerkschaft zu organisieren. Dieser Versuch scheiterte jedoch nach kurzer Zeit.

11) Diese Gruppe wurde in der Quellen-Tabelle nicht erwähnt.

12) Vgl. Unsere Genossenschaft, Zeitschrift der Firma X-Genossenschaft, Juli 1962, Arabische Ausgabe, S. 17.

13) Vgl. Al-Ahram-Zeitung vom 16.9.1962, S. 7 (Arabische Ausgabe).

Erst 1908, als der Arbeitgeber sich für die maschinelle Fertigung entschlossen hatte, gelang den Arbeitern die Gründung ihrer ersten Gewerkschaft. Dieser Gewerkschaft schlossen sich alle übrigen Tabakindustriearbeiter in Giza und Kairo an. Aber erst 1919 verhandelte der Arbeitgeber mit der Gewerkschaft, nachdem die Arbeiter höhere Löhne, Verkürzung der Arbeitszeit und bessere Arbeitsbedingungen gefordert hatten. Im selben Jahr wurde dann der erste Kollektivvertrag zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft abgeschlossen. Er kam besonders denjenigen Arbeitern zugute, die den Betrieb verlassen wollten und auf Grund des Vertrages Anspruch auf ein Entgelt hatten, dessen Höhe sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten sollte. Gesetzlich verankert wurde dieser Anspruch der Arbeiter jedoch erst 1944<sup>14</sup>.

Die Personalpolitik war in jenen Jahren überwiegend darauf abgestellt, den Arbeitsfrieden in der Firma mit allen Mitteln aufrecht zu erhalten. Als die Firma unter englischer Leitung stand, ging die Personalpolitik dahin, alle hohen Positionen in der Organisationshierarchie mit Ausländern zu besetzen. Als Angestellte wurden Ägypter christlichen Glaubens bevorzugt.

Zu der Zeit, als die Firma in eine Aktiengesellschaft umgewandelt wurde, gehörten auch Arbeiterinnen zur Belegschaft, die später entlassen wurden. Man begründete diese Massnahme damit, dass die Arbeiterinnen von Alexandrien nach Giza hätten umziehen müssen, als die Firma die dortige Fabrik stilllegte und für ihre Belegschaftsmitglieder, die eben hauptsächlich aus Arbeiterinnen bestanden, eine neue Abteilung in den Fabrikanlagen von Giza schuf. Die Zahl der Arbeiterinnen, die den Ortswechsel mitmachten, war schon relativ gering. Eine besondere Schwierigkeit lag aber noch darin, die Arbeiter in Giza daran zu gewöhnen, am gleichen Arbeitsplatz mit Frauen tätig zu sein. Als das schliesslich zu Produktionsschwierigkeiten führte, sah man sich gezwungen, die Arbeiterinnen doch zu entlassen.

Unter der englischen Leitung fand jedes Jahr in der Firma ein Sportfest statt, zu dem alle Betriebsangehörigen mit ihren Familien eingeladen waren. Neben Preisen für die Sieger der Wettkämpfe gab es Geschenke und eine Mahlzeit gratis für alle.

Nach der Anerkennung der Gewerkschaften in Ägypten 1942 wurde eine neue Betriebsgewerkschaft gebildet, deren Leitung unter dem Einfluss der Betriebsleitung stand. Die Gewerkschaft selbst vernachlässigte unter dem Druck der Betriebsleitung allmählich ihre Aufgabe, die Interessen der Arbeiter wahrzunehmen. Dadurch richtete sich die Auflehnung der Arbeiter nicht nur gegen die Betriebsleitung, sondern auch gegen ihre eigene Gewerkschaftsleitung. Der eigentliche Anlass dazu war das Verhalten des ausländischen Betriebsdirektors der Firma, der die Arbeiter seine Macht spüren liess. Kleinigkeiten, wie ein erzwungener militärischer Haarschnitt, trugen zur Steigerung der Unzufriedenheit bei der Belegschaft bei. Hier stiessen zwei gegensätzliche Ansichten aufeinander: Die Arbeiter fühlten sich durch den militärischen Haarschnitt gedemütigt; der Direktor hatte ihn in erster Linie aus hygienischen

---

14) Vgl. 4. Kapitel, S. 41, 42.

Gründen angeordnet, was wohl damals auch begründet war. Die Arbeiter sahen darin jedoch eine Bestrafung. Der Gedanke war naheliegend, da sich das Haareschneiden häufig nach der jeweiligen Laune des Direktors richtete und als Strafe angewandt wurde.

Daneben kamen Prügelstrafen und willkürliche Entlassungen vor. Diese Umstände sowie die Unzufriedenheit der niedrigen Löhne und schlechten Arbeitsbedingungen wegen, nicht zuletzt aber die zwischen den Arbeitern und ihrer Gewerkschaft bestehende Kluft, führten 1947 zur Auflehnung der Arbeiter. Sie legten ihre Arbeit nieder, wollten aber die Fabrikgebäude nicht eher verlassen, bis die Leitung ihre Forderungen zu erfüllen versprach. Die streikenden Arbeiter suchten Hilfe beim Führer der Arbeiterpartei, einem Mitglied der königlichen Familie, der im Namen der Arbeiter mit der Betriebsleitung verhandelte. Am Abend erklärte ihnen der Prinz dann auch, dass alle Forderungen anerkannt würden und sie ruhig nach Hause gehen sollten. Am nächsten Tag fanden sie die Fabrikgebäude von Polizei bewacht. Alle Arbeiter, von denen die Direktion annahm, dass sie massgebend am Aufstand beteiligt waren, wurden entlassen. Es waren ca. 300 Personen.

Dieser Zwischenfall veranlasste die Firma jedoch, einen Spezialisten zu beauftragen, sich mit den Arbeitern zu beraten. Dieser kam den Forderungen der Arbeiter auch entgegen und schloss mit der entsprechenden Gewerkschaft einen dritten Kollektivvertrag über die Regelung der Arbeitszeit, der Lohnhöhe und weiterer gesetzlich nicht vorgeschriebener Vergünstigungen ab.

Eine spezielle Abteilung für Arbeiterfragen musste nunmehr Probleme der Arbeiter nach den Grundsätzen moderner Personalpolitik behandeln. Von nun an sorgte man für Unfallverhütung, soziale Fürsorge und den Gesundheitszustand der Belegschaft. Darüber hinaus bekamen die Arbeiter Vergünstigungen, die nicht gesetzlich vorgeschrieben waren und noch in sehr wenigen Industriebetrieben Ägyptens bzw. des Orients angetroffen wurden: Sportanlagen und Klubhäuser wurden für die Freizeit der Belegschaft zur Verfügung gestellt. Die Gewerkschaft wurde wieder zu einer reinen Arbeiterorganisation. Sie wurde jedoch von der Firmenleitung unterstützt; man schenkte ihr z. B. ein Stück Land, auf dem die Gewerkschaft ihr Verwaltungsgebäude errichten konnte.

Die Angestellten der Firma haben sich der Gewerkschaft nicht angeschlossen. Das wurde von der Leitung unterstützt. Die Angestellten bekamen ein eigenes Klubhaus im Zentrum Kairos. Ein Departement für die Behandlung von Angestelltenfragen wurde vom Departement für Arbeiterfragen abgetrennt. Daneben bekamen die Angestellten besondere Vergünstigungen: Sie durften Firmenbusse für den Weg von und zur Arbeit benutzen und in Alexandrien standen ihnen die Strandhütten der Firma zur Verfügung.

Heute erheben die Belegschaftsmitglieder durch ihre Vertreter im Verwaltungsrat Anspruch darauf, dass die Sozialpolitik des Betriebes ihre Interessen in Verbindung mit den allgemeinen Interessen des Industriebetriebes, bzw. des Landes berücksichtigt. Die Lohnfragen werden ohnehin auf gesetzlichem Wege geregelt. Fragen der Anstellung und Entlassung werden von einem Ausschuss behandelt, der sich aus Mitgliedern der Betriebsleitung zusammensetzt.

Im folgenden Abschnitt wenden wir uns nun den Problemen der Arbeiter zu. Die Angestellten der Firma werden nicht berücksichtigt. Die Grenze zwischen Arbeiter und Angestellten liegt in der Art der Entlohnung: Wer Tageslohn erhält, ist Arbeiter.

### III. Die Arbeiterrekrutierung um 1925 und nach 1947

Wie wir erwähnt haben, beinhaltet das Wort „Arbeiterrekrutierung“ eigentlich drei Teilfragen: Die Anstellung, die Ausbildung und die Akklimatisierung von neuen Arbeitern in einem Industriebetrieb. In diesem Abschnitt werden wir die einzelnen Teilfragen in ihrer geschichtlichen Entwicklung im Rahmen der Tabakfirma darstellen. Unsere Betrachtungen zielen darauf ab, allgemeine Kenntnisse über die sozialen Veränderungen bei der Arbeiterrekrutierung zu gewinnen.

Die untersuchte Firma war Ende des 19. Jahrhunderts noch eine kleine Manufaktur mit handwerklichem Charakter. Der Tabak wurde mit einem gewöhnlichen Messer geschnitten, die Zigaretten wurden mit der Hand gedreht und in Dosen verpackt. Für diese Art der Arbeit benötigte der Unternehmer nur eine relativ geringe Zahl von Arbeitskräften, die damals auch ohne grössere Schwierigkeiten zu bekommen waren.

#### *a) Die Situation um 1925*

In dieser Zeit — wie mir berichtet wurde — setzte ein scharfer Wettbewerb unter den Arbeitslosen um einen Arbeitsplatz bei dieser Firma ein. Wenn die Firma neue Arbeiter einstellen wollte, wurde das den Arbeitern mitgeteilt, und am nächsten Morgen erschienen gleich Hunderte von Arbeitssuchenden vor den Fabrikatoren. Da in der Regel nur wenige Arbeitskräfte benötigt wurden, ging ein Angestellter — zusammen mit einem Polizisten — durch die Menge, um eine Auswahl zu treffen. Die Arbeiter wurden „wie Schafe ausgelesen“, wobei lediglich die äussere Erscheinung und der vermutete Gesundheitszustand ausschlaggebend waren.

Die Firma bevorzugte überdies meist junge Arbeiter unter 18 Jahren. Sie waren fähig, den Arbeitsablauf schnell zu erfassen. Ausserdem waren sie folgsam. Sie ertrugen die Mahnungen ihrer Vorgesetzten geduldig, ohne dass die gute Beziehung zwischen Arbeiter und Vorgesetztem gestört wurde. Diese jungen Arbeiter waren zudem meist unverheiratet und nicht durch die Verantwortung für eine Familie belastet. Das soll allerdings nicht über die Tatsache hinwegtäuschen, dass die Kinder in Ägypten um diese Zeit noch eine gewisse Verantwortung der Familie gegenüber trugen, sobald sie verdienen konnten. Bei den Bauern wie auch bei den Stadtbewohnern war es zu jener Zeit selbstverständlich, dass die Söhne, die als junge Arbeiter ihr Brot verdienten, in der Familie lebten und diese mit ihrem Verdienst unterstützen mussten. Wenn der Vater finanziell gut gestellt war, verlangte er vom Sohn

keinen Beitrag zum Familienunterhalt. Der Verdienst war in solchen Fällen ein Taschengeld. Bei der Mehrheit jedoch wurde der Lohn der Söhne zur Ernährung der Familie gebraucht. In Ausnahmefällen trugen die Kinder bewusst die Verantwortung für ihre Familien, wenn z. B. der Vater gestorben war und den Söhnen der Sitte nach die Rolle des Ernährers der Familie überlassen war. Im allgemeinen brachten die jungen Arbeiter von zu Hause keine Vorstellung darüber mit, was für Forderungen sie an den Betrieb stellen konnten. Ein Umstand, der von der Firma genutzt wurde.

Ob der Arbeiter in dieser Firma nun als Junge unter 18 Jahren oder als Erwachsener eingestellt wurde, er trug ständig einen Ausweis bei sich, um sich bei Arbeitsbeginn in der Firma legitimieren zu können. Die Arbeitszeit begann um 7.30 Uhr. Nach der Mittagspause hatten sich die Arbeiter nochmals am Eingangstor bei einem Wächter zu melden. Sonst gab es keine festen Arbeitszeiten.

Die Arbeiter wurden für eine Tagesbeschäftigung entlohnt, ohne dass jedoch die Dauer der Arbeitszeit ins Gewicht fiel. Gegen diese Regelung kämpfte die Gewerkschaft<sup>15</sup>, da auf diese Weise die Überstunden nicht bezahlt wurden. Wir konnten nicht in Erfahrung bringen, ob sich die Gewerkschaft nur für eine Begrenzung der Arbeitszeit oder auch für eine Entlohnung der Überstunden einsetzte. Die Arbeiter bekamen pro Tag einen sehr niedrigen Pauschalbetrag. Es ist durchaus möglich, dass man damals noch nicht an eine Entlohnung nach Arbeitsstunden dachte, zumal Angestellte und Beamte monatlich für ihre Leistungen bezahlt wurden. Ausserdem ist es denkbar, dass die Bezahlung der Überstunden wegen des niedrigen Lohnsatzes kaum zu einer nennenswerten „Lohnerhöhung“ geführt hätte. Deshalb müssen wir annehmen, dass die Gewerkschaft wohl in erster Linie daran interessiert war, zunächst die Arbeitszeit zu beschränken, zumal es in Ägypten noch keine Gesetze gab, die die Arbeitszeit regelten.

Trotz des niedrigen Lohnes war Industriearbeit sehr gefragt. Das Angebot an Arbeitskräften war sehr stark. Die Höhe des Lohnes war daher weniger von Bedeutung als die Tatsache, überhaupt eine Stellung zu haben.

Sobald die Arbeiter eine Beschäftigung gefunden hatten, waren sie natürlich daran interessiert, ihren Arbeitsplatz zu behalten. Sie folgten deshalb ängstlich den Anordnungen der Betriebsleitung, bis sich eines Tages der angestaute Zorn in jenem Aufstand von 1947<sup>16</sup> entlud. Die Arbeit in dieser Firma war somit bis zu den Ereignissen von 1947 eine reine Lebensnotwendigkeit, beinhaltete aber zugleich eine aus der Unterdrückung resultierende Verständnislosigkeit gegenüber der Betriebsordnung und den entsprechenden Massnahmen der Leitung. Damals bestand auf seiten der Betriebsleitung auch gar nicht der Wunsch, die Arbeiter zu verantwortungsbewussten Partnern heranzubilden. Der Gedanke, dass ein gleichsam unmündiger Arbeiter nicht dem Betriebsinteresse dient, musste sich erst durchsetzen. Mit reinen Zwangsmassnahmen konnte der Betrieb aber nur so lange geführt werden, bis sich über

---

15) Vgl. S. 62.

16) Vgl. S. 62, 63.

die gemeinsame Interessenlage auf seiten der Arbeitnehmer eine öffentliche Meinung bildete, die zum offenen Konflikt führte.

Alles dies zeigt, dass von der Betriebsleitung eine Führungspolitik betrieben wurde, die vorwiegend die Interessen der Kapitalbesitzer berücksichtigte, zumal die Regierungskontrolle und die Gesetzgebung dieser traditionellen Ideologie die Legitimität gaben. Die Direktion berücksichtigte daher auch nicht die Verlagerung der Machtpositionen und insbesondere nicht die langsame Änderung in der Bedeutung der ägyptischen Öffentlichkeit.

Dass der Arbeiteraufstand in der Firma 1947 schnell und ohne Schwierigkeiten beigelegt werden konnte, bedeutete jedoch keinen Sieg der Betriebsleitung. Die Situation konnte nicht darüber hinwegtäuschen, dass eine neue soziale Betriebspolitik nötig war, wenn der Fortbestand des Betriebes gesichert werden sollte. Zumindest den Ausländern in der Betriebsleitung war bekannt, dass eine zufriedene Arbeiterschaft ein wesentlicher Faktor im Produktionsprozess eines Betriebes ist.

Der Leitung ging es in erster Linie darum, die Produktivität des Betriebes zu steigern oder wenigstens die bisherige hohe Rendite beizubehalten. Um nun die Interessen der Aktionäre nicht durch eine allzu grosse Unzufriedenheit der Arbeiter zu beeinträchtigen, wurde der Sozialfürsorge im Betrieb mehr Beachtung geschenkt. Dadurch sollte die Arbeitsproduktivität gesteigert werden. Man wollte damit künftigen Forderungen der Belegschaft zuvorkommen.

### *b) Die neuen Prinzipien seit 1947*

Mit Hilfe eines ägyptischen Beraters für Arbeiterfragen entwickelte sich nach 1947 eine Personalpolitik, die stärker auf die Zufriedenheit der Arbeiter gerichtet war und sich in folgenden Grundzügen widerspiegelt:

- aa) Alle offiziellen Arbeitergesetze Ägyptens wurden durchgeführt.
- bb) Die Firma gewährte ihren Belegschaftsmitgliedern eine Reihe von Vergünstigungen, die nicht gesetzlich vorgeschrieben waren.
- cc) Begabte Arbeiter fanden entsprechend ihrer Tüchtigkeit Möglichkeiten, in der Firma beruflich aufzusteigen.

Auch für die Arbeiterrekrutierung bildeten sich im Laufe der Zeit einige neue Grundsätze heraus. Man organisierte den Betrieb so, dass jede Abteilung oder jeder Fabrikationsbetrieb eine relativ selbständige Tätigkeitseinheit bildet. Jede Abteilung kann ihren Bedarf an Arbeitskräften selbst errechnen. Auch sonstige Veränderungen im Personalbestand z. B. infolge Ausscheiden aus Altersgründen oder wegen Krankheit müssen von jeder Abteilung in der von ihr geführten Kartei festgehalten werden. Jede Abteilung reicht beim Departementssekretariat ein Formular ein mit Angaben über die Anzahl der gewünschten Arbeitskräfte, deren Alter sowie den erforderlichen Qualifikationen<sup>17</sup>. Zunächst wird der Bedarf einer Abteilung an Arbeitskräften

meistens intern gedeckt, d. h. man rekrutiert erst einmal die benötigten Arbeiter in anderen Abteilungen des Departements oder auch bei anderen Departementen der Firma, die möglicherweise einen Überschuss an Arbeitern haben. Erst wenn diese Möglichkeiten erschöpft sind, stellt die Arbeitsabteilung eine Liste der benötigten Arbeitskräfte auf.

Zu den Formalitäten bei einer Einstellung gehören nicht nur eine ärztliche Untersuchung und das Vorlegen des Ausweises, der Geburtsurkunde, eventuell auch der Heirats- und Kindergeburtsurkunden, sondern auch eine Prüfung im Lesen und Schreiben.

Eine der allgemeinen Streitfragen bei den Einstellungsbedingungen war, ob die Betriebe die neuen Arbeiter vor oder nach dem Militärdienst einstellen sollten. Zunächst löste man das Problem so, dass der zum Militärdienst einberufene Arbeiter entlassen wurde. Er musste dann nach der Militärzeit eine neue Anstellung suchen. Diese Schwierigkeiten sollte ein Gesetz beseitigen, wonach die Betriebe dazu gezwungen sind, dem Arbeiter seinen Arbeitsplatz zu erhalten, es sei denn er verzichte schriftlich auf seine Weiterbeschäftigung nach der Militärzeit. In vielen Betrieben ging man daraufhin dazu über, von vorneherein keine Arbeiter einzustellen, die den Militärdienst noch nicht absolviert hatten. In der untersuchten Firma entschied man sich jedoch für die Einstellung von Arbeitern ohne abgeleisteten Militärdienst. Man war nämlich noch immer davon überzeugt, dass sich die Arbeit Jugendlicher für den Betrieb rentiere. Daher stellte man Arbeiter im Alter zwischen 15 und 18 Jahren sogar bevorzugt ein. Wenn besonders qualifizierte Kräfte benötigt wurden, lag das höchste Einstellungsalter trotzdem unter 30 Jahren. Für die Betriebsangehörigen, die zum Militärdienst gehen mussten, beschäftigte die Firma zunächst Aushilfskräfte für die Dauer der Dienstbarkeit. Nach Ablauf von zwei Jahren stellte man fest, dass solche befristeten Verträge überflüssig waren, da die Zahl der abgehenden Arbeitskräfte immer ungefähr der Zahl der zurückkommenden entsprach.

Ein besonderes Problem bei der Einstellung bildete die eigentliche Ausbildung der Arbeiter. In dieser Untersuchung unterscheiden wir zwischen ungelernten, angelernten und gelernten Arbeitern, obwohl die offizielle Unterscheidung im Tarifvertrag anders lautet.

Ein ungelernter Arbeiter wird gewöhnlich nicht mit maschineller Arbeit beauftragt. Er verrichtet eine manuelle Tätigkeit, z. B. Verpacken von Zigaretten, und arbeitet im Akkord. Ein angelernter Arbeiter wird meist als Hilfsarbeiter mit maschineller Tätigkeit betraut. Gelernte Arbeitskräfte sind selbstverständlich an Maschinen tätig oder verrichten eine Spezialarbeit. Innerhalb dieser Gruppen werden noch verschiedene Stufen unterschieden, die sich nach Prestige und Lohnhöhe richten.

Zwei besondere Gruppen bilden ferner die Vorarbeiter und Gesellen. Ein Vorarbeiter kann ein ungelernter, gelernter oder angelernter Arbeiter sein. Die Bezeichnung Geselle gilt für jene Arbeiter, die unter 18 Jahre alt sind

---

17) Vgl. L. Abdel-Ghafar und L. M. Jesa, Die Aufsicht in der Industrie — Diplomarbeit für die Sozialfürsorge-Hochschule — Arabische Ausgabe, Kairo 1961, S. 8.

und deren Leistung von ihren Vorgesetzten bei der Einstellung geprüft wurde. Auf Grund dieser Prüfung werden sie dann als Anlernling oder als ungelernte Arbeiter beschäftigt. Die Gesellen haben grössere Chancen, beruflich aufzusteigen und weiterzukommen als die Erwachsenen.

Der Meisterbegriff wird selten für einen gelernten Arbeiter, aber oft für ihren Vorarbeiter verwendet. Hauptsächlich handelt es sich jedoch um einen Abteilungsleiter oder Abteilungsassistenten, der Monatslohempfänger ist. Deshalb habe ich diese Gruppe nicht zu den Arbeitern gezählt.

Eine Sonderstellung nehmen die „Boten“ ein, die sich ursprünglich aus ungelernten Arbeitern rekrutieren. Sie werden, nachdem sie sich mit Büroarbeit vertraut gemacht haben, in das Angestelltenverhältnis übernommen, behalten aber ihr Gruppenzeichen als „Boten“ bei.

Aus den von uns beschriebenen fünf Gruppen der Arbeiterschaft werden die Vorarbeiter ausgewählt und in der Firma ausgebildet. Der Betrieb hat dabei den Vorteil, seine Vorarbeiter selbst aus zuverlässigen treuen Arbeitskräften auswählen zu können.

Die Ausbildung der Gesellen wurde von der Firma bis 1960 besonders gefördert. Die Jugendlichen wurden eingestellt, um je nach ihren Fähigkeiten weiter ausgebildet zu werden. Nach 1960 schloss dann die Firma einige Lehrverträge mit Jugendlichen bzw. deren Eltern ab. Diese Lehrlinge sollten im Ausbildungszentrum der Regierung auf Kosten der Firma zu angelernten oder gelernten Arbeitern ausgebildet werden. Nach Abschluss der Lehrzeit treten sie als volle Arbeitskräfte in den Betrieb ein. Seit dem Bestehen dieser neuen Gruppe der Lehrlinge hat sich die Lage der Gesellen in der Firma geändert. Sie werden als Hilfsarbeiter bzw. als Zwischengruppe zwischen ungelernten und angelernten Arbeitern behandelt. Sie haben weiterhin die Chance, ihre berufliche Ausbildung zu erweitern, aber mit der heutigen Lehrlingsausbildung ist das jedoch nicht mehr zu vergleichen.

Diese Strukturänderung innerhalb des Betriebes ist auf äussere Einflüsse zurückzuführen. In Ägypten wurde nämlich eine von der ILO herausgegebene Ständeordnung der fachlichen Ausbildung von Arbeitern diskutiert. Danach legte die Regierung die Lehrlingsausbildung im Rahmen des Arbeitsgesetzes fest. Die Unternehmen waren aber nicht gezwungen, ihren Nachwuchs zu qualifizierten Industriearbeitern auf dem vorgeschlagenen Weg über die Lehrlingsausbildung in staatlichen Ausbildungszentren heranzuziehen. Sie konnten auch weiterhin nach den eigenen Methoden vorgehen. Wie uns berichtet wurde, hat sich nach einiger Zeit der untersuchte Betrieb ebenfalls nach diesem empfohlenen Weg gerichtet.

Alle Arbeitskräfte, die neu eingestellt werden, müssen sich zunächst einer gesetzlich vorgeschriebenen dreimonatigen Probezeit unterziehen. Dem Arbeitgeber kommt es in dieser Zeit vor allem darauf an, die beruflichen Leistungen und Fähigkeiten der neuen Arbeiter zu prüfen. Sie werden von ihren Vorgesetzten besonders sorgfältig beaufsichtigt, beraten und beobachtet. Der endgültige Arbeitsplatz wird dem neuen Arbeiter häufig erst nach Ablauf der Probezeit zugewiesen. Das gilt besonders für die jugendlichen Arbeiter. Deshalb dauert die Anpassung an die Verhältnisse im Betrieb und in der Arbeits-

gruppe für den einzelnen Arbeiter im Grunde länger als die gesetzliche Probezeit. In der Betriebsleitung ist man der Ansicht, dass der Arbeiter seine eigentliche Leistungsfähigkeit erst nach der Probezeit beweisen kann. Während der Probezeit kann nur festgestellt werden, ob der Arbeiter sich für die ihm zugewiesene Tätigkeit eignet.

Neben der Aufgabe, Arbeitskräfte zu finden, welche die an sie gestellten Anforderungen erfüllen, musste die gesamte Betriebsordnung so abgestimmt werden, dass diese neuen Arbeiter sich dem Produktionsprozess und der Betriebsgemeinschaft schnell und leicht eingliedern konnten. Diesem Ziel dienten u. a. die folgenden Massnahmen der Betriebsleitung:

Wenn eine Gruppe von neuen Mitarbeitern in der Firma eingestellt wurde, rief man sie zu einer gemeinsamen Sitzung mit den Chefs ihrer Abteilungen zusammen, um ihnen ihre Rechte und Pflichten im Betrieb zu erklären. Von seiten der Gewerkschaft wurden ähnliche Massnahmen nicht einmal vorgeschlagen. Sie hätte z. B. die Betriebsordnung vom Standpunkt der Arbeitnehmer aus deuten und vielleicht in einigen Punkten zu einer eigenen Interpretation gelangen können.

Um das Betriebsklima zu verbessern und den neuen Arbeitern die Anpassung zu erleichtern, ist die Betriebsleitung dazu übergegangen, nicht nur die fachliche Ausbildung der Vorgesetzten zu fördern, sondern sie auch in Kursen über „human relations“ fortzubilden.

Die Bedeutung des direkten Vorgesetzten ist immer noch sehr gross dadurch, dass er allein den Arbeitsplatz anweist. Heute haben die Arbeiter jedoch eine Beschwerdemöglichkeit bei der Betriebsleitung. Sie können ihre Klagen im neugeschaffenen Büro für soziale Fragen vortragen. Daneben wurden offizielle Beschwerdebriefkästen im Innenhof des Betriebes aufgestellt. Von diesen Briefkästen wird nach Angaben der Betriebsleitung nur sehr wenig Gebrauch gemacht. Unter den Arbeitern scheint die Meinung noch weit verbreitet zu sein, dass Beschwerden ohnehin keinen Erfolg haben und höchstens zu Nachteilen für denjenigen führen, der den Mund aufmacht.

Verglichen mit anderen Betrieben liegt das Lohnniveau über dem Durchschnitt. Die Höhe der Löhne ist im Kollektivvertrag mit der Gewerkschaft festgelegt. Darüber hinaus gibt die Firma noch weitere, sogenannte „freiwillige Sozialleistungen“. Dazu zählen Gratifikationen an den Festtagen, die im Jahr ungefähr anderthalb Monatslöhne ausmachen. Sie wurden erst nachträglich zu einem rechtlichen Anspruch der Arbeiter, nachdem sie in den Tarifvertrag mit der Gewerkschaft aufgenommen wurden. Der Grundlohn unterscheidet sich nach Berufskategorien und ist nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt. Der neu eintretende Arbeiter beginnt mit der ersten Stufe seiner Kategorie. Jedes Jahr bekommt er eine Lohnerhöhung bis er die obere Stufe seiner Lohnkategorie erreicht hat. Deshalb wurde bei den Arbeitern immer die Hoffnung auf eine Lohnerhöhung auf legalem Wege wachgehalten.

In den bisherigen Ausführungen haben wir versucht, einen Überblick über die Entwicklung des untersuchten Betriebes zu geben. Insbesondere wollten wir aufzeigen, welche Wandlungen sich in der sozialen Betriebspolitik bis zum

Zeitpunkt der Untersuchung vollzogen haben. In dem nun folgenden Abschnitt werden wir nach einer Stichprobe von ca. 50 % die Anstellung von 450 neuen Arbeitskräften im Zeitraum von Juli 1961 bis Ende August 1962 und deren Eingliederung in den Betrieb verfolgen.

## Siebentes Kapitel

### Die Einstellung neuer Arbeitskräfte (1961—1962)

#### I. Eine Auflage der Regierung, neue Arbeitskräfte einzustellen

Anlässlich des 9. Jahrestages der Revolution in Ägypten kündigte der Präsident der Republik in seiner Rede u. a. eine Arbeitszeitverkürzung in den Industriebetrieben innerhalb des nächsten Jahres an. Die Arbeitszeit solle dann 42 Stunden pro Woche betragen gegenüber 48 Stunden bisher. Diese Massnahme wurde damit begründet, dass sie einerseits der Verwirklichung einer Forderung der Arbeiterschaft entspreche, andererseits aber auch eine der Massnahmen sei, die zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in Ägypten dienen solle.

Obwohl die Ankündigung einer Arbeitszeitverkürzung zunächst die Belegschaft aller Industriebetriebe zu treffen schien, wurden später nur die Betriebe davon betroffen, die unter staatlicher Leitung standen. Zeitungsmeldungen zufolge waren es 384 Firmen. Die Neueinstellungen auf Grund der Arbeitszeitverkürzung betrugen im Zeitraum von Ende Juli 1961 bis Juli 1962 = 32 645<sup>1</sup>.

Die Firma, in der die Untersuchung Anfang August 1962 durchgeführt wurde, bekam die Weisung, 500 neue Arbeiter einzustellen. Die Aufforderung des Industrieministeriums an die Firma, 500 neue Arbeitskräfte einzustellen, ist formell keine Rechtsnorm, obwohl sie von der Betriebsleitung als solche aufgefasst wurde. Tatsächlich hätte aber die Regierung die Möglichkeit, die in die Form einer Aufforderung gekleidete Weisung durchzusetzen. Einmal gehört die Firma zu den Staatsbetrieben und ist so an die Anordnungen des Ministeriums als oberste Aufsichtsbehörde gebunden, zum anderen hätte das Ministerium in Ägypten zu jener Zeit die Möglichkeit gehabt, die Aufforderung in ein förmliches Gesetz umzuwandeln.

Die Gesichtspunkte, nach denen die Regierung einen Bedarf von 500 neuen Arbeitskräften errechnete, sind nicht bekannt. Mit Sicherheit kann man nur sagen, dass die Firma dem Ministerium weder eine bestimmte Zahl vorgeschlagen hatte, noch selbst aufgefordert wurde, einen entsprechenden Vorschlag zu machen. Demnach wurde die geforderte Zahl an einzustellenden Arbeitskräften vom Industrieministerium nach Gutdünken festgesetzt?

Zum Ausgleich der Arbeitszeitverkürzung hätte der Betrieb keine 500 Neueinstellungen benötigt. Einem Abkommen zwischen Betriebsleitung und Gewerkschaft zufolge wurden in der Firma ohnehin 48 Arbeitsstunden pro Woche

---

1) Vgl. Al-Ahram-Zeitung vom 1.10.1962, S. 1 (Arabische Ausgabe).

bezahlt, jedoch nur 45 Stunden gearbeitet. Da die Weisung des Industrieministeriums nur die Zahl der Arbeiter, nicht die der Angestellten betraf, betrug der gesamte Arbeitsausfall durch die Einführung der 42-Stunden-Woche 10 500 Stunden. Um die bisherige Leistung aufrechtzuerhalten, hätte man theoretisch im Maximum 250 Neueinstellungen vornehmen müssen.

Tatsächlich hat die Firma dann von Ende Juli 1961 bis Ende Juli 1962 fast 450 Arbeiter neu eingestellt. Nur 22 dieser Arbeiter sind in der gleichen Periode wieder ausgeschieden.

Zum Ersatz der allgemein ausscheidenden Mitarbeiter benötigt die Firma auch jährlich etwa 53 Arbeiter.

Obwohl die Einstellung von neuen Arbeitskräften offiziell mit der Arbeitszeitverkürzung begründet wurde, betrachtete die Betriebsleitung, wie uns berichtet wurde, diese Aufforderung des Industrieministeriums zugleich als eine Gelegenheit, eine schon seit langem geplante, organisatorische Erweiterung durchzuführen. Die Pläne der Firma sahen für die kommenden Jahre eine Erweiterung der Produktionsanlagen vor, um die steigende Nachfrage nach Tabakerzeugnissen befriedigen zu können. Man hat daher die Vergrößerung der Kapazität, die sich ursprünglich auf mehrere Jahre verteilen sollte, beschleunigt, um die neu eingestellten Arbeitskräfte auch beschäftigen zu können. Dabei beschritt man bei der Rekrutierung der Vorarbeiter noch neue Wege: Hatte man sie bisher unter den bewährten Belegschaftsmitgliedern ausgesucht, so beschloss man, für diese Positionen Nachwuchskräfte mit abgeschlossener Berufsschulbildung oder mit Reifezeugnis einzustellen. Man hofft, mit diesen vielseitiger gebildeten Kräften dem Betriebsgeschehen neue Impulse zu geben.

Die Anzahl der auf Anordnung der Regierung eingestellten Arbeiter verteilt sich also folgendermassen:

|                                                                  |     |     |
|------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| Infolge Arbeitszeitverkürzung zusätzlich benötigte Arbeitskräfte | 250 |     |
| Ersatz der neu eingetretenen Arbeiter                            | 22  |     |
| Ersatz der Stammbesellschaft                                     | 53  |     |
| Infolge Kapazitätsausweitung benötigte Arbeitskräfte             | 125 | 450 |

Die Betriebsleitung hat die Weisung der Regierung befolgt, wenn sie auch mit den Neueinstellungen um 50 Personen hinter dem Soll zurückblieb. Das war möglich, da die Regierung die Ausführung ihrer Anordnung nicht geprüft hat. Für die Betriebsleitung war der Umstand günstig, dass sie ausser den durch die Arbeitszeitverkürzung freigewordenen 250 Arbeitsplätzen noch 125 weitere durch die Betriebserweiterung zur Verfügung hatte.

Der Wunsch der Regierung, des Problems der Arbeitslosigkeit Herr zu werden, hätte andernfalls mit den Interessen der Betriebsleitung, das Unternehmen rationell nach ökonomischen Gesichtspunkten zu führen, kollidiert. An sich wäre es Aufgabe der Betriebsleitung, ihren Standpunkt auch gegenüber anweisenden Behörden zu vertreten und den Konflikt offen auszutragen. Das dürfte aber häufig aus falschem Eifer unterbleiben.

## II. Die Einstellungsbedingungen

Bei der Neueinstellung von Arbeitskräften wird von der Betriebsleitung darauf geachtet, dass die neuen Mitarbeiter bestimmte Bedingungen erfüllen, welche tatsächlich erfüllt werden können.

- a) Bei 9,6 % der Arbeitskräfte wurde das Reifezeugnis einer höheren Schule zur Voraussetzung für die Einstellung gemacht. Dazu kam eine persönliche Vorstellung bei der Betriebsleitung. Die Massnahmen, die bei ihrer Einstellung ergriffen wurden, sind für Ägypten einmalig. Diese Gruppe soll die künftigen Vorarbeiter stellen.
- b) 13,6 % der neuen Arbeitskräfte sind gelernte Arbeiter, von denen man verlangte, dass sie sich einer technischen, gewerblichen Prüfung durch ihre zukünftigen Vorgesetzten unterzogen. Auch dies weicht von der in der Firma üblichen Art ab, die gelernten Arbeiter nur aus Betriebsangehörigen zu rekrutieren.
- c) Bei 3,2 % der Neueinstellungen war das Zeugnis eines staatlichen Ausbildungszentrums ausschlaggebend. Sie wurden der Firma durch das Ausbildungszentrum empfohlen. Einige von ihnen hatten nach dem neu eingeführten Ausbildungssystem eine vertragliche Lehrzeit absolviert und waren im Ausbildungszentrum zu gelernten Arbeitern ausgebildet worden. Die meisten hatten aber lediglich einen sechsmonatigen Umschulungskurs am Ausbildungszentrum durchgemacht und waren nur durch die Bemühungen der Leitung des Ausbildungszentrums in der Firma aufgenommen worden.
- d) Der Anteil der Schwerbeschädigten bei den neuen Arbeitern betrug 4,8 %. Die Firma wollte damit erreichen, dass 2 % ihrer Belegschaft, wie es gesetzlich für Firmen mit mehr als 50 Beschäftigten vorgeschrieben ist, Schwerbeschädigte sind. Soweit diese ihre Umschulung zu Industriearbeitern durch ein Zeugnis nachweisen konnten, wurden sie als angelernte Arbeiter eingestellt. Die übrigen wurden als ungelernte Arbeiter angestellt.
- e) Die Einstellung der übrigen 68 % hing von keinen besonderen Bedingungen ab, da es sich ausnahmslos um ungelernte Arbeiter bzw. Hilfsarbeiter handelte.

Alle Arbeiter, die eingestellt wurden, mussten folgende Voraussetzungen erfüllen:

- a) Jeder neue Arbeiter muss mindestens 15 Jahre alt sein. Diese Bedingung geht auf ein Abkommen zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft zurück. Es wird vermutet, dass die Festlegung eines bestimmten Mindestalters vom Arbeitgeber deshalb in den Kollektivvertrag aufgenommen wurde, weil sonst zu viele Arbeiter daran interessiert wären, ihre Kinder oder jüngeren Geschwister ebenfalls in der Firma unterzubringen. Diese Vermutung stützt sich auf Äusserungen einiger Arbeiter, die — allerdings in einem anderen Zusammenhang — erwähnten, dass sie Schwierigkeiten von seiten der Vor-

gesetzten oder der Betriebsleitung ertragen, nur damit „die Kinder“ eingestellt werden.

In vielen ägyptischen Arbeiterfamilien besteht nämlich das Bestreben, die Kinder möglichst bald zur Arbeit zu schicken, um das Familieneinkommen zu erhöhen. In kleineren Betrieben kommt es daher durchaus vor, dass Kinder sogar schon unter dem gesetzlichen Mindestalter von 12 Jahren beschäftigt werden. Abgesehen davon, dass bei Grossbetrieben die Kontrolle durch die Regierung strenger ist, war die Firma nicht bereit, den gesetzlichen Mindestlohn für die Kinder unter 18 Jahren auch für Kinder unter 15 Jahren anzusetzen. Aus der Sicht der Firma entspricht die Leistung der Kinder unter 15 Jahren keineswegs derjenigen der Jugendlichen, für die der gesetzliche Mindestlohn gilt. Das dürfte ein Grund dafür sein, dass die Betriebsleitung bei der Einstellung neuer Arbeitskräfte ein Mindestalter von 15 Jahren zur Voraussetzung macht. Die Belegschaft macht durchaus den Eindruck, als ob sie bereit ist, diese betrieblichen Massnahmen als legitim anzuerkennen.

- b) Jeder neue Arbeiter musste lesen und schreiben können. Obwohl die Firma diese Kenntnisse nicht bei allen ihren Arbeitern für notwendig hielt, wurden sie zur Voraussetzung bei den Neueinstellungen.

Jeder Industriebetrieb, der mehr als 50 Arbeiter beschäftigt, ist gesetzlich verpflichtet, die des Lesens und Schreibens unkundigen Belegschaftsmitglieder unterrichten zu lassen. Um das zu vermeiden, versucht die Firma nur solche Arbeitskräfte zu bekommen, die keine Analphabeten sind. Die Arbeiter haben dafür volles Verständnis, auch wenn diese Einstellungsbedingung nicht gesetzlich festgelegt ist. Die neuen Arbeiter wurden, soweit sie eine Abschlussprüfung an einer Staatsschule bestanden haben, ohne zusätzliche Prüfung eingestellt. Alle anderen bekamen von einem Angestellten der Arbeitsabteilung einige Sätze diktiert, die sie zu schreiben und zu lesen hatten. Häufig begnügt man sich auch damit, dass der Arbeiter seinen Namen schreiben kann.

- c) Jeder Arbeiter muss sich vor seiner Einstellung einer ärztlichen Untersuchung unterziehen. Diese Massnahme ist gesetzlich vorgeschrieben. Sowohl die Betriebsleitung als auch die Arbeiter haben sie als legitim anerkannt.
- d) Ferner mussten von jedem neuen Arbeiter folgende Papiere bei der Einstellung vorgelegt werden:

1. Geburtsurkunde.
2. Bescheinigung über Anmeldung beim Arbeitsamt.
3. Leumundszeugnis.
4. Bürgerausweis.
5. Bescheinigung der Militärbehörde zum Nachweis, dass der Arbeiter dort gemeldet ist, gleichgültig, ob er den Militärdienst schon absolviert hat oder nicht. Diese Bescheinigung wird nur von Arbeitern im Alter zwischen 18

- und 30 Jahren verlangt. Sie dient zur Erfassung für den Militärdienst, wie es gesetzlich vorgeschrieben ist.
6. Heiratsurkunden sowie Geburtsurkunden der Kinder. Diese Urkunden begründen den Anspruch der Arbeiter auf Kinder- und Familienzulagen.

### III. Die Methode der Anwerbung

Bevor die Firma Arbeiter, die die genannten Voraussetzungen mitbringen, einstellen kann, sind noch einige Massnahmen notwendig, mit denen wir uns jetzt befassen wollen.

Um ungelernte und angelernte Arbeiter zu bekommen, konnte sich die Firma mit einer Anzeige im Innenhof der Fabrikanlage begnügen. Darin wurden die Betriebsangehörigen darauf aufmerksam gemacht, dass das Werk neue Arbeitskräfte benötige. Kinder und Verwandte von Betriebsangehörigen würden bei der Einstellung bevorzugt. Ausserdem wurde mitgeteilt, dass das Werk neue Vorarbeiter ausbilden wolle, die aus den Bewerbern mit Reifezeugnis ausgewählt werden sollten. In dieser Anzeige kam auch zum Ausdruck, dass die Firma dieses Mal keine Rücksicht auf die in den Wartelisten genannten Bewerber nehmen werde. Jeder Bewerber habe sich daher neu anzumelden. Die Betriebsleitung wollte damit den Kindern und den Verwandten der Belegschaftsmitglieder eine bessere Gelegenheit geben, um eingestellt zu werden.

Auf der Warteliste standen zudem nur wenige gelernte Arbeiter, die den Bedarf der Firma nicht hätten decken können. Die Betriebsleitung liess daher zur Anwerbung gelernter Arbeitskräfte eine Anzeige in einer Tageszeitung erscheinen. Darin wurde erwähnt, dass die Firma gelernte Arbeiter mit bestimmten Qualifikationen benötige und welcher Art die Einstellungsbedingungen seien. Auf diese Zeitungsanzeige hin meldeten sich dann neben gelernten Arbeitern auch ungelernte und angelernte. Die überlieferte Form der Anwerbung von gelernten Arbeitern durch Anschlag im Innenhof des Werkes, auf der bisher das Schwergewicht ruhte, entsprach nicht mehr den Bedürfnissen des Industriebetriebes. Vor allem für die Anwerbung von fähigen Facharbeitern mussten andere Wege eingeschlagen werden. Dass die Betriebsleitung das erkannt hatte, bewies sie mit der Zeitungsannonce zur Anwerbung von gelernten Arbeitern. Das Ergebnis spricht für sich, indem 60 % der neu-eingestellten gelernten Arbeiter sich auf die Zeitungsannonce hin bei der Firma gemeldet haben.

Für die Anmeldung eines Bewerbers hat die Betriebsleitung ein besonderes Formular. Dieses Formular braucht jedoch nicht vom Bewerber selbst ausgefüllt zu werden. So wurde es auch nur von 49,6 % der Arbeitsuchenden, die eingestellt wurden, selbst ausgefüllt und der Arbeitsabteilung vorgelegt. Man muss dabei berücksichtigen, dass auf Wunsch der Betriebsleitung viele Verwandte von Betriebsangehörigen eingestellt wurden, die sich die Formulare von ihren Angehörigen ausfüllen liessen.

Nach dieser Anmeldung wird den Bewerbern mitgeteilt, wann sie zur ärztlichen Einstellungsuntersuchung erscheinen müssen. Diese Aufforderung bedeutet zugleich, dass der Arbeiter eingestellt worden ist.

#### IV. Motive der Bewerbung

Die ägyptische Öffentlichkeit schenkt der Frage nach den Motiven, welche die Arbeiter dazu bewegen, sich in einem Industriebetrieb um Arbeit zu bemühen, im allgemeinen keine Aufmerksamkeit. Man ist der Meinung, es herrsche im Lande Arbeitslosigkeit und jeder müsse froh sein, eine Beschäftigung zu finden.

In Regierungskreisen scheint man ebenfalls nur vage Vorstellungen über die Beweggründe der Arbeitsuchenden zu haben. Man bildet sich sein Urteil nach den vorliegenden Statistiken und den praktischen Erfahrungen, die darauf hinauslaufen, dass die Arbeitslosen gerne eine Stelle in den Industriebetrieben annehmen, wobei der Lohn den Hauptanreiz bilde.

Eine solche vage Vorstellung wird von einigen Wissenschaftlern als unzureichende Verallgemeinerung bezeichnet<sup>2</sup>. Sie wollen dabei die Bedeutung des Lohnstrebens für den Erfolg der Industrialisierung einer Gesellschaft nicht herabmindern, sondern darauf hinweisen, dass es gerade für eine Gesellschaft, die sich auf die Industrialisierung vorbereitet, notwendig sei, die wirklichen Faktoren zu erkennen und sich nicht damit zu begnügen, scheinbare Beweggründe zu registrieren oder möglicherweise bewusst ihre Bedeutung zu überspitzen. Auch für die Leitung eines Betriebes ist es wertvoll zu wissen, aus welchen Gründen sich die Arbeiter bei der Firma bewerben. Sie kann ihre Personalpolitik darauf abstimmen und bei der Rekrutierung von Arbeitskräften sich auf diese Kenntnisse stützen. Wir werden im folgenden die Frage nach den Motiven behandeln, allein schon um zu erfahren, inwieweit sich daraus Konflikte entwickeln können.

Aus der Sicht der Betriebsleitung scheint die Antwort auf der Hand zu liegen: Die Arbeiter haben im Betrieb Vergünstigungen, die sie nicht überall finden. Besonders für ungelernte und angelernte Arbeiter sind diese Vergünstigungen von grosser Bedeutung. Die Firma zahlt gute Löhne, bietet daneben zahlreiche, freiwillige Sozialleistungen, gibt Gratifikationen und zahlt eine Familienzulage. Wenn auch diese Auskunft der Betriebsleitung den Zustand beschreibt, der vor der Einführung der sogenannten sozialistischen Massnahmen bestanden hat, so trifft doch die Behauptung nicht zu, dass besonders den ungelernten Arbeitern ein besserer Lohn als anderswo geboten werde, zumindest nicht in der Zeit, in der diese Untersuchung durchgeführt wurde. Nach dem Mindestlohngesetz lag die Untergrenze der Löhne gleich hoch wie die damals von der Firma bezahlten Löhne, einschliesslich Teuerungszulage. Auch heute ist es der Firma nicht möglich, ihren Arbeitern höhere Löhne zu

---

2) Vgl. W. Moore, a. a. O., S. 163 ff.

zahlen als die Arbeiter in anderen Staatsbetrieben für die gleiche Leistung erhalten.

Über die Gratifikationen konnte in Erfahrung gebracht werden, dass diese inzwischen einen quasi rechtlichen Anspruch der Arbeiter darstellen und von den Arbeitgebern nicht willkürlich gestrichen werden können. Die Firma ist bereit, diese Art von Vergünstigung auch von sich aus weiter zu gewähren, obwohl die Arbeiter der Firma darüber hinaus noch — wie alle anderen Arbeiter in Staatsbetrieben — einen Anspruch auf eine Gewinnbeteiligung bis zu einer Höhe von 50 £ E. im Jahr haben. Die Gratifikation stellt also tatsächlich eine Sonderleistung dar.

Im folgenden wollen wir die Beweggründe, die die Firma bei ihren Arbeitern vermutet, mit denen der Arbeiter selbst vergleichen.

Von den neu eingestellten Arbeitern haben 30 % die Vergünstigungen, welche die Firma gewährt, hoch eingeschätzt. Diese Gruppe bevorzugte die Arbeit in der Firma, da sie dort bessere Verdienstmöglichkeiten mit einer gesicherten Zukunft vorfanden.

Für eine andere Gruppe von Arbeitern, nämlich 21,9 %, war die Firma nur ein Arbeitgeber. Dazu werden auch diejenigen gerechnet, die erwähnten, dass sie ein Zeugnis besitzen, mit dem sie überall Arbeit finden können. Obwohl das nicht genau den Vorstellungen der Betriebsleitung entspricht, steht das Motiv der Gruppe nicht in direktem Widerspruch dazu.

Auch die übrigen 48,8 % haben den Lohn als Hauptmotiv angegeben, doch kommen noch andere Faktoren dazu, die für die Arbeiter primär ausschlaggebend waren. Diese Gruppe lässt sich folgendermassen aufgliedern:

5,6 % der gesamten neu eingestellten Arbeiter bevorzugten die Firma, um das Studium an der benachbarten Universität fortsetzen zu können oder weil der Arbeitsplatz nicht weit vom Wohnort liegt.

Das gute Betriebsklima, die Arbeitsbedingungen, der gute Ruf der Firma, das hohe Ansehen der dort beschäftigten Arbeiter, die Grösse der Firma, ihre Zugehörigkeit zu den Staatsbetrieben, alle diese Gründe haben 23,6 % der Arbeiter dazu bewogen, sich um Arbeit in der Firma zu bewerben.

Damit kann man sagen, dass 29,2 % der neuen Arbeiter die Firma auf Grund persönlicher Interessen oder Entscheidungen bevorzugt haben.

Es bleiben noch die restlichen 18,8 % zu betrachten, welche die Firma bevorzugt haben, weil ein Verwandter oder Freund dort arbeitet oder weil die Firma von den Behörden empfohlen wurde. 34 % dieser Gruppe traten auf Wunsch der Eltern in die Firma ein, nicht aus eigener Entscheidung oder eigenem Interesse (das sind 6,5 % der gesamten, neu eingestellten Arbeiter).

Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass die von der Betriebsleitung erwarteten Motive bei den Arbeitern sich grösstenteils nicht mit den wirklichen Beweggründen der Neueingetretenen decken. Bei 70 % waren andere Gründe als die erwarteten ausschlaggebend. Bei der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage dürfte sich daraus für die Betriebsleitung aber kein grosser Nachteil für die Rekrutierung ergeben. Darüber hinaus schlossen sich die erwarteten und die tatsächlichen Motive nicht gegenseitig aus, was zu einer verborgenen Anhäufung von Konfliktstoffen hätte führen können.

## Die Ausbildung der neuen Arbeiter

### I. Die Vorarbeiter: Gefahr starker Fluktuation der eingestellten Abiturienten

Mit der Anstellung von Abiturienten als Vorarbeiternachwuchs hat die Betriebsleitung einen neuen Weg eingeschlagen. Wie oben ausgeführt, hatte die Firma mit ihrer Anwerbung auch Erfolg.

Diese Gruppe wird in einer 18monatigen Ausbildungszeit auf ihre neue Aufgabe vorbereitet. Während dieser Zeit werden die zukünftigen Vorarbeiter mit allen anfallenden Arbeiten vertraut gemacht. Dabei sollen sie aus eigener Anschauung die Probleme ihrer zukünftigen Untergebenen kennenlernen. Bei ihrem Ausbildungsgang werden sie von einem Vorgesetzten betreut und überwacht. Seine Beurteilung ist ausschlaggebend bei der Entscheidung, ob der Anwärter zum Vorarbeiter ernannt wird oder nicht.

Die Betriebsleitung hat die Nachfrage der Abiturienten nach einer Beschäftigung in der Industrie richtig eingeschätzt. Sie glaubt dadurch den Mangel an qualifizierten Vorarbeitern, die auch imstande sind, komplizierte Maschinenanlagen zu überwachen und die ihnen unterstellten Arbeitsgruppen zu führen, beseitigen zu können. Zugleich glaubt sie, auf die Weise auf eine gründliche Ausbildung der Facharbeiter zu Vorarbeitern durch den Betrieb verzichten zu können. Es bleibt abzuwarten, ob dieses Experiment auf die Dauer von Erfolg gekrönt sein wird. Bei diesen Abiturienten selbst ist ein innerer Zwiespalt zu beobachten. Einerseits betrachten sie sich als Pioniere, die die manuelle Arbeit für Abiturienten populär gemacht haben, andererseits fühlen sie sich ihren Anlagen und ihrer Ausbildung nach durch diese Tätigkeit nicht ausgefüllt.

Vorläufig sollen auch die Betriebsangehörigen nicht mehr zu Vorarbeitern befördert werden; man will zuerst den Erfolg des Experimentes mit den Abiturienten abwarten. Allerdings wird die Betriebsleitung bei der Anstellung von Vorarbeitern vermutlich in absehbarer Zeit wieder auf das bisherige System zurückgreifen müssen und ihre Vorarbeiter unter den Betriebsangehörigen auswählen. Vieles spricht dafür, dass die Abiturienten nur wegen der augenblicklichen schlechten Arbeitsmarktlage in die Firma eingetreten sind. Einige von ihnen studieren weiter an der Universität und werden also in absehbarer Zeit wieder ausscheiden. Auch bei den anderen kann man jetzt schon feststellen, dass sie sich auf die Dauer mit dem Prestige eines Vorarbeiters nicht zufriedengeben. Das bisherige Erziehungssystem, das im Ausbildungswesen noch nicht den Anforderungen eines Industriestaates gerecht wurde, ist inzwischen reorganisiert worden. Künftig wird ein grosser Teil der späteren Abiturienten einen technischen Ausbildungszweig durchlaufen. Damit erweitern sich für sie die Chancen, angemessene Positionen zu finden.

Obwohl die Reorganisation des Erziehungssystems nicht mehr verhindern konnte, dass Abiturienten zur Zeit eine untergeordnete Beschäftigung in der Industrie suchen müssen, steht doch zu erwarten, dass sie diese Arbeitsplätze nur vorübergehend ausfüllen werden.

Die Betriebsleitung wird daher ihre künftigen Vorarbeiter nicht aus Abiturienten rekrutieren können, wie es dieses Mal der Fall war.

Von welchen Schulen bzw. Ausbildungsstufen in Zukunft die Vorarbeiter kommen, wird weitgehend vom Aufbau des neuen Schulsystems, sowie vom wirtschaftlichen und sozialen Ausbildungsplan des Staates abhängen.

## II. Die gelernten und angelernten Arbeiter: Homogenität

Auf Grund einer vorherigen Ausbildung wurden in der Firma ca. 21,6 % der neuen Arbeiter eingestellt. Nach kurzer Einweisungszeit wurden sie als gelernte oder angelernte Arbeiter an ihren neuen Arbeitsplätzen beschäftigt.

Der Ausbildungsweg und der Ausbildungsstand dieser Gruppe ist sehr unterschiedlich. Die gelernten Arbeiter lassen sich in zwei Gruppen unterteilen. Die erste Gruppe hat in einem anderen Betrieb die Ausbildung zum gelernten Arbeiter erhalten. Die zweite Gruppe hatte bereits eine zweijährige Lehrlingszeit in dem untersuchten Betrieb absolviert und ein drittes Jahr gegen geringe monatliche Entschädigung dort gearbeitet. Gleichzeitig waren diese Lehrlinge aber im Ausbildungszentrum der Regierung teilweise auf Kosten der Firma zu Facharbeitern weitergebildet worden.

Als angelernte Arbeiter wurden umgeschulte Schwerbeschädigte, Arbeiter, die einen Kursus im Ausbildungszentrum gemacht hatten und solche Arbeitskräfte beschäftigt, die bereits in anderen Betrieben als angelernte Arbeiter gearbeitet hatten. Eine berufliche Fortbildung dieser Gruppen im Rahmen eines Ausbildungsprogramms des Betriebes ist nicht vorgesehen. Das Urteil des Vorgesetzten entscheidet, ob und wann die angelernten Arbeiter zu gelernten Arbeitern ernannt werden.

Es wäre zu empfehlen, besonders im Zusammenhang zur Vorarbeiterausbildung, dass die Betriebsleitung eine praktische und theoretische Weiterbildung vielleicht in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft und den Regierungsstellen durchführt. Daneben sollten möglichst viele Arbeiter veranlasst werden, die bereits bestehenden Ausbildungsmöglichkeiten in den Ausbildungszentren der Regierung wahrzunehmen.

## III. Die ungelernten erwachsenen Arbeiter: Schwierigkeiten der Weiterbildung

Wenn wir die Arbeiter unter 18 Jahren vorläufig ausklammern, wurden 48,4 % der neuen Arbeiter eingestellt, die keine Erfahrung für ihre künftige Tätigkeit mitbrachten. Die Betriebsleitung hat sie zum Teil an Arbeitsplätzen eingesetzt, die keine Ausbildung erforderten.

Nur wenige konnten ihre Tätigkeit ohne Anlernzeit aufnehmen. Diejenigen, die zunächst noch auf ihre Tätigkeit vorbereitet werden mussten, benötigten eine Anlernzeit zwischen zwei Wochen und drei Monaten bis sie ihren Arbeitsplatz voll ausfüllten. Nur ungefähr 13 % dieser Gruppe benötig-

ten mehr als drei Monate, um in die neue Tätigkeit hineinzuwachsen. Es liess sich nicht feststellen, ob es sich in solchen Fällen um die Ausbildung für eine gelernte Tätigkeit handelte oder nicht. In der Firma wird nicht klar unterschieden zwischen einer Ausbildung für einen „gelernten“ und einen „angelernten Beruf“. Wenn der Vorgesetzte sieht, dass ein Arbeiter tüchtig und zuverlässig ist, darf er ihn betreuen und ausbilden, bis er seinen „gelernten Beruf“ beherrscht.

Im allgemeinen wird diese Massnahme der Betriebsleitung von den neu in der Firma eingestellten ungelernten Arbeitern akzeptiert. Dass die Betriebsleitung bei der Rekrutierung dieser Gruppe keine Ausbildung voraussetzt und einem Teil der Arbeiter sogar die Möglichkeit gibt, unter Aufsicht der Vorgesetzten für einen gelernten Beruf ausgebildet zu werden, bedeutet für das Unternehmen keine grosse Belastung. Die Basis an Hilfsarbeitern ist so gross, dass die Betriebsleitung daneben gelernte Arbeiter ausbilden kann, ohne zusätzlich Kosten tragen oder den Produktionsablauf stören zu müssen.

Niemand hat sich bei der Betriebsleitung darüber beklagt, dass diese nur die sachliche Ausbildung der gelernten Arbeiter berücksichtige, jedoch nicht das allgemeine Erziehungsniveau zu heben versuche, eine Aufgabe, wie sie z. B. zusätzlich in den Ausbildungszentren der Regierung angestrebt wird. Trotzdem wäre es zu empfehlen, dass die Betriebsleitung die Gelegenheit nützen und die Arbeiter, die sie für einen gelernten Beruf ausbildet, dazu bewegen würde, sich zusätzlich allgemein weiterzubilden. Die Betriebsleitung könnte z. B. mit Hilfe der Gewerkschaft oder der Ausbildungszentren Abendkurse einrichten lassen. Um einen Anreiz zum Besuch dieser Kurse zu schaffen, könnte eine feste Anstellung als gelernter Arbeiter davon abhängig gemacht werden, ob ein solcher Kurs absolviert worden ist oder nicht. Die zunächst entstehenden Kosten für Kurse und Umschulung würden sich bald bezahlt machen.

#### **IV. Die ungelernten jugendlichen Arbeiter: Verzicht auf Ausbildungschancen**

Bisher haben wir uns nicht mit den Arbeitern befasst, die bei ihrer Einstellung noch nicht 18 Jahre alt waren. Diese Gruppe sind die sogenannten Gesellen. Sie bildeten 20,4 % der gesamten neueingestellten Arbeiter. Bei der Einstellung werden sie nicht eigentlich ausgesondert; ihre Sonderstellung ergibt sich aus dem Alter, da für Jugendliche unter 18 Jahren bei den Löhnen eine Sonderregelung gilt.

Was die Ausbildung betrifft, so werden diese Arbeiter innerhalb des Betriebes nicht besonders betreut. Sie werden grundsätzlich nur mit Hilfsarbeiten beschäftigt, bei denen sie sich zu angelernten Arbeitern ausbilden können. Es besteht also von der Tätigkeit her kein Unterschied zu denjenigen erwachsenen Arbeitern, die die Möglichkeit haben, sich zu angelernten, bzw. gelernten Kräften ausbilden zu lassen. Beide Gruppen erledigen Hilfsarbeiten. Anders aber ist es mit der Entlohnung: Die Gesellen haben keinen gesetzlichen

Anspruch auf den vollen Lohn wie ein Hilfsarbeiter über 18 Jahren. Erst bei Erreichen des 18. Lebensjahres bekommen auch die Gesellen den vollen Lohn. Die Gewerkschaft des Betriebes hat früher mit der Betriebsleitung einen Tarifvertrag ausgehandelt, wonach der Lohn der Gesellen zwar unter dem der Hilfsarbeiter lag, aber noch wesentlich höher war als der gesetzliche Mindestlohn für die erwachsenen Arbeiter. Seitdem im Zuge der sogenannten sozialistischen Massnahmen der Mindestlohn in Staatsbetrieben auf 25 P. (= 2.50 Fr.) pro Tag bei einer Arbeitszeit von 7 Stunden festgesetzt wurde<sup>1</sup>, hat sich die Situation folgendermassen verändert: Den Hilfsarbeitern wird der volle, gesetzlich vorgeschriebene Lohn gezahlt, die Gesellen dagegen werden weiter nach der früheren Tarifvereinbarung zwischen Gewerkschaft und Betriebsleitung bezahlt, obwohl ihr Lohn damit unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Auch wenn das staatliche Gesetz über den Mindestlohn keine Altersgrenze nennt, findet es nach tatsächlicher Übung keine Anwendung auf Arbeiter unter 18 Jahren. Wer dieses Alter noch nicht erreicht hat, wird bei den Lohnbestimmungen wie ein Geselle behandelt, da der Gesetzgeber aufgrund des alten Mindestlohngesetzes davon ausgeht, dass Arbeiter unter 18 Jahren sich noch in der Berufsausbildung befinden. Der Anspruch der Gesellen auf einen bestimmten Mindestlohn ist also gesetzlich noch nicht neu festgesetzt, so dass das Verhalten der Betriebsleitung den geltenden, gesetzlichen Vorschriften nicht zuwiderläuft. Auch für die Gesellenausbildung gibt es keine gesetzlichen Richtlinien. Lediglich die Ausbildung der Lehrlinge ist durch eine gesetzliche Vorschrift geregelt, die den Anspruch der Lehrlinge auf eine feste Lehrzeit und ein entsprechendes Lehrprogramm sichert.

Von den ungelerten jugendlichen Arbeitern wird im Werk also tatsächlich die gleiche Arbeitsleistung verlangt wie von den Hilfsarbeitern. Weder im Anlernprogramm noch in der Anlernmethode bestehen Unterschiede. An sich würde ihnen für die gleiche Leistung auch der gleiche Lohn zustehen. Noch besser wäre es, wenn das Lehrlingsausbildungsprogramm auch auf die hier als Gesellen bezeichnete Gruppe der Arbeiter ausgedehnt würde. Der Betrieb hätte hier die Chance, das allgemeine Bildungsniveau der Betriebsangehörigen zu verbessern. Auf längere Sicht könnte sich die Firma einen gründlich geschulten Stamm von Arbeitern heranziehen, der sich auch weiteren und höheren Anforderungen der technischen Entwicklung gewachsen zeigen würde. Die Betriebsleitung will sich im Augenblick wahrscheinlich nicht näher mit diesem Problem befassen.

Von seiten der jungen Arbeiter ist nach den gesammelten Informationen auch keine eigene Initiative in der Richtung zu erwarten, dass sie eine Ausbildung anstreben. Der Grund liegt hauptsächlich im geringeren Verdienst während der Lehrzeit. Auch bei den Eltern der Gesellen fehlt in der Regel der Wunsch nach einer gründlichen Ausbildung ihrer Kinder. Das mag einmal auf die fehlende handwerkliche oder industrielle Tradition in der Familie zurückzuführen sein, zum anderen aber sind viele Angehörige auf ein frühzeitiges Mitverdienen der Kinder angewiesen. Auch die Gewerkschaft verhält

---

1) Vgl. Gesetz Nr. 262/62.

sich in dieser Frage völlig indifferent. Gerade aber in diesem Punkt hätte sie die Möglichkeit, auf längere Sicht eine Verbesserung der Position der Arbeitnehmer im Betrieb zu erreichen. Dazu müsste sich aber erst die Erkenntnis im Funktionärskader durchsetzen, dass eine gründliche Ausbildung auf lange Sicht auch für den Arbeiter von Vorteil ist.

## Neuntes Kapitel

### Akklimatisierung

Nur 44 % der befragten Arbeiter waren im Werk auf Probleme gestossen, die sie beseitigt wünschten. Von dieser Gruppe haben sich 43 % bei den Vorgesetzten oder der Betriebsleitung, ja sogar beim Verwaltungsrat beschwert. Einige dieser Gruppe haben versucht, ihre Probleme auf eigene Faust zu lösen. Das bedeutet, dass fast die Hälfte der Arbeiter, die Anlass zur Klage hatten, nichts unternommen haben. Sie machten von den Möglichkeiten, die ihnen die Betriebsleitung bietet, keinen Gebrauch: Dazu gehören die Sozialabteilung, die sogenannten Klagebriefkästen oder die Entgegennahme von Beschwerden durch die Betriebsleitung selbst. Die Betriebsleitung hat die Absicht, die neuen Arbeiter zu einer Sitzung zusammen mit einigen Betriebsleitern der Firma einzuladen, um auf diese Weise die Arbeiter über die Betriebsordnung zu informieren.

Das Verhalten der Arbeiter wird sich aber erst ändern, wenn es der Betriebsleitung gelingt, ihr Vertrauen zu erlangen und bestehende Vorurteile abzubauen. Dazu gehört auch, dass den Beschwerden der Arbeiter nachgegangen wird. Bei den untersuchten Arbeitern war nur bei 17 % der Beschwerdeführer bekannt, dass von seiten der Betriebsführung für Abhilfe gesorgt wurde.

Hier läge eine Aufgabe für die Gewerkschaften. Vertreter der Arbeiter in der ASU können hier ebenfalls helfen, indem sie die Beschwerden der Arbeiter anhören und sie vor den entsprechenden Organen des Betriebes vertreten.

Die kritischen Stellungnahmen weisen eine erhebliche Streuung auf; ihre Aufgliederung ergibt folgendes Bild:

Einige der befragten Arbeiter haben Schwierigkeiten genannt, die nur von der Betriebsleitung selbst beurteilt werden können:

- a) Ungenügende Schutzmassnahmen am Arbeitsplatz,
- b) mangelhafte Organisation sowie unzureichendes Werkzeug.

Andere Kritiken betrafen die sozialen Beziehungen:

- c) Eifersucht der älteren Arbeiter auf die jungen Kollegen, die eine berufliche Ausbildung mitbringen;
- d) ausserdem gab das Verhalten der Vorgesetzten gegenüber ihren Untergebenen zu Klagen Anlass. Die Betriebsleitung hat sich mit diesem Problem schon ein-

gehend befasst. Sie will in Zukunft durch eine Schulung der Vorgesetzten für ihre Aufgabe und den Umgang mit Untergebenen diesen Dingen vorbeugen.

Die nächste Gruppe der Kritiken betrifft die Lohnfrage:

- e) 17 der befragten Arbeiter befürworteten eine Bewertung ihrer Leistung über den Lohn hinaus durch Erfolgsprämien. Dieser Vorschlag ist vernünftig, sobald eine Möglichkeit besteht, die Leistungen der Arbeiter nach festen Massstäben zu beurteilen. Die Ausarbeitung eines entsprechenden Vorschlages wäre Sache der Gewerkschaft.
- f) Einige Arbeiter verlangten eine stärkere Berücksichtigung ihrer Vorbildung bei der Lohnfestlegung.
- g) Ferner wünschten Arbeiter, dass die Betriebsleitung ihnen mehr Gelegenheit zu Überstunden bieten solle.

Die letzte Gruppe betrifft Fragen der sozialen Fürsorge:

- h) Es wurden Klagen darüber laut, dass die Kantine der Firma trotz moderner Küche und zweckmässigem Speisesaal schlecht organisiert sei. In der Kantine herrscht sozusagen ein Dreiklassensystem. Angestellte, Vorarbeiter und Arbeiter essen getrennt. Hier könnte man dem Gefühl der Diskriminierung dadurch vorbeugen, dass sich die Benutzung der verschiedenen Restaurants nur nach den Essenskosten richtet. Alle Belegschaftsmitglieder können dann alle Restaurants besuchen, sofern sie die entsprechenden Kosten tragen wollen.
- i) Zusätzlich zurückgesetzt fühlen sich die Arbeiter dadurch, dass nur für Abteilungsleiter Firmenbusse verkehren, die, wenn Plätze frei sind, von Angestellten, aber nicht von Arbeitern benutzt werden können.
- k) 18 Arbeiter beschwerten sich über eine ungenügende gesundheitliche und soziale Fürsorge im Betrieb. Die Möglichkeiten, Sport zu betreiben, sollten ihrer Meinung nach besser sein. Auf diesem Gebiet könnte eine engere Zusammenarbeit der Betriebsleitung mit der Gewerkschaft sowie dem ASU-Gemeindekomitee zu Verbesserungen führen.
- l) Nur 4 der Arbeiter beklagten sich darüber, dass die Firma ihnen keine Ausbildungsmöglichkeiten bietet. Wir haben auf die Berechtigung dieser Klage schon früher hingewiesen.

Es ergibt sich aus diesen Stellungnahmen kein deutlicher Schwerpunkt der Kritik; aber es handelt sich zum Teil offensichtlich um Klagen, die sich bei genügender gegenseitiger Information von Belegschaft und Betriebsleitung beheben liessen.

Im weiteren Zusammenhang interessieren uns insbesondere die Stellungnahmen zum Arbeitsplatz, zum Lohn und zu den Beziehungen zu den Arbeitskollegen, auf die im folgenden eingegangen werden soll.

## I. Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz

Die Betriebsleitung hat sich bemüht, die neueingestellten Arbeitskräfte möglichst schnell und reibungslos in den Produktionsprozess einzugliedern.

85,6 % der neuen Arbeiter waren mit dem Schwierigkeitsgrad ihrer neuen Aufgabe auch zufrieden. Sie hatten keine grosse Mühe, den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes gerecht zu werden. Nur 4,7 % erwirkten bei ihren Vorgesetzten die Zuteilung einer anderen Arbeit, die ihren Fähigkeiten besser entsprach. 32 der befragten Arbeiter (= 12,8 %) waren offensichtlich mit ihrer neuen Arbeit nicht zufrieden. 8 von ihnen beklagten sich über mangelndes Prestige ihrer Stellung. Weitere 14 Arbeiter waren nicht zufrieden, weil die Arbeit nicht der gelernten Tätigkeit entsprach. Zu mühsam fanden 10 Arbeiter die ihnen zugewiesene Arbeit.

Bei einigen dieser Arbeiter dürfte die Betriebsleitung inzwischen dafür gesorgt haben, dass der Grund der Klagen beseitigt wurde. Das Bestreben der Vorgesetzten geht dahin, den Wünschen der Arbeiter bei der Zuweisung ihrer Tätigkeit soweit wie möglich Rechnung zu tragen.

Besondere Schwierigkeiten bereiten hier natürlich die Fälle, in denen das Prestigeempfinden der Arbeiter verletzt scheint. Einmal weil die Ansprüche der Arbeiter die Möglichkeiten der bestehenden betrieblichen Organisation übersteigen können, zum anderen weil auf seiten der Arbeiter leicht eine Selbstüberschätzung vorliegen kann. In dem untersuchten Betrieb gingen die dahingehenden Klagen aber eindeutig von den Abiturienten aus, die während ihrer Ausbildungszeit genau wie Arbeiter und nicht als künftige Vorarbeiter behandelt werden. Dadurch fühlen sie sich in ihrem Stolz verletzt. Man hätte diesem Problem vielleicht durch eine gründliche Information über den Ausbildungsgang und den Zweck der betrieblichen Massnahmen bei der Einstellung ausweichen können.

Fast die Hälfte der neuen Arbeiter hat innerhalb der Zeit ihres Eintritts in die Firma und dieser Untersuchung ihren Arbeitsplatz gewechselt. Teilweise erfolgte dieser Wechsel auf Wunsch der Arbeiter selbst, teilweise jedoch auf Anordnung der Betriebsleitung aus Organisationsgründen.

Die 21,3 % der befragten Arbeiter, die ihren Arbeitsplatz nicht wechseln wollen, geben einiges zu bedenken. Sie meinten, ihre Tätigkeit gerade an diesem Platz am besten ausüben zu können. Im Einzelfall mag das etwas für sich haben, die Entscheidung darüber muss aber im allgemeinen den Vorgesetzten überlassen werden. Die Notwendigkeit eines Arbeitsplatzwechsels kann sich auch aus menschlichen und organisatorischen Gründen immer wieder ergeben. Es wäre deshalb zu empfehlen, die Arbeiter rechtzeitig zu informieren und sie möglichst auch von der Notwendigkeit der Massnahme zu überzeugen. Dadurch könnte in den meisten Fällen ein möglicher Konflikt bereits im Keime erstickt werden.

35,2 % der befragten Arbeiter führen ihre Zufriedenheit wegen des Arbeitsplatzes darauf zurück, dass er an sie technische Anforderungen stellt. Er entspreche ihren Interessen und Fähigkeiten, verlange technische Begabung und erziehe zum Mitdenken; er bringe Gewinn an neuen Erfahrungen mit sich und gebe die Chance, einen neuen Beruf zu erlernen.

Wegen der Aufstiegschancen, die ihnen an ihrem Arbeitsplatz geboten sind, waren 18 weitere Arbeiter mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden.

Bei 23 anderen Arbeitern war offenbar die gute Organisation ihres Arbeitsplatzes für ihre Zufriedenheit ausschlaggebend.

Indifferent oder ablehnend äusserte sich ein Drittel der Befragten; sie fanden, dass ihr Arbeitsplatz ihnen nichts Besonderes zu bieten habe. Noch 20,4 % der befragten Arbeiter äusserten sogar den Wunsch nach verbesserten Arbeitsbedingungen.

Im Vergleich mit der übrigen Industrie Ägyptens liegt die Qualität der Arbeitsplätze in diesem Betrieb höher als der Durchschnitt. Die Firma ist modern eingerichtet und arbeitet mit einem Maschinenpark, der leicht zu bedienen ist. Die Arbeitsvorgänge sind exakt festgelegt und durchorganisiert, die modernen, technischen Errungenschaften sind berücksichtigt.

Es ist daher beachtlich, dass ein Fünftel der neueingetretenen Arbeiter von den Bedingungen des Arbeitsplatzes enttäuscht sind, während die Betriebsleitung stolz auf die gegebenen Möglichkeiten ist. Es liess sich nicht feststellen, worauf diese ungünstige Beurteilung zurückzuführen ist. Dazu kann ein Mangel an Aufklärung durch die Vorgesetzten beigetragen haben oder die Ansprüche der Arbeiter sind zu hoch geschraubt.

Da aber in einer Reihe von Fällen berechtigte Klagen Anlass zur Unzufriedenheit geben könnten, sollten die Vorarbeiter sich von Zeit zu Zeit mit den Arbeitern über Verbesserungsvorschläge unterhalten und die Betriebsleitung eventuell davon in Kenntnis setzen.

Der Grad der Unzufriedenheit der Arbeiter dürfte auch vom Umfang der betrieblichen Information, der ihnen zugänglich gemacht wird, abhängig sein. Nur eine umfassende Information über die Faktoren, welche die Betriebsleitung bei der Beurteilung des Schwierigkeitsgrades eines Arbeitsplatzes zugrunde legt, kann einer Fehleinschätzung durch den Arbeiter entgegenwirken. Dadurch könnte eine weitere Quelle von Konflikten eingedämmt werden.

## II. Zufriedenheit mit dem Lohn

Um die Einstellung der neuen Arbeiter zum Lohn verständlich zu machen, ist hier eine kurze Orientierung über das geltende Lohnsystem einzuschalten.

- a) Die neueingestellten jugendlichen Arbeiter wurden nach der tariflichen Vereinbarung bezahlt, die zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft der Firma abgeschlossen wurde und wonach ein jugendlicher Arbeiter Anspruch auf einen Lohn von 14 bis 18 P. pro Tag (Fr. 1.40—1.80) hat. Ihre gleichaltrigen Arbeitskollegen in anderen Betrieben bekamen weniger.
- b) Da die Arbeiterschaft der Firma in sieben Lohngruppen unterteilt ist, gehörten die neuen Arbeiter je nach ihrer Tätigkeit einer dieser Gruppen an. Jedem wurde die erste, vorgeschriebene Lohnstufe seiner Gruppe zugesichert, wenn mit der Betriebsleitung keine andere Vereinbarung getroffen wurde. Der Arbeiter hat dann jedes Jahr Anspruch auf Lohnerhöhung, wenn seine Arbeitsweise nicht unzuverlässig gewesen ist. Die Stücklohnarbeiter der Firma haben neben dem Tageslohn Anspruch auf zusätzliche Prämien. Beide sind in Frage gestellt, wenn die Arbeitsleistung schlecht beurteilt wird.  
Da das neue Lohngesetz dem Arbeiter in den Staatsbetrieben ein Lohnminimum von 25 P. garantiert, erhöhte die Betriebsleitung nun alle Löhne.

Allerdings setzte sich die Erhöhung nicht über alle Lohnstufen proportional, sondern degressiv fort, bis bei der Grenze von 40 P. pro Tag keine Lohnerhöhung mehr stattfand.

Zur Zeit der Untersuchung wurden die Arbeiter nach dieser Regelung entlohnt. Ein Jahr später mussten alle Staatsbetriebe neue Lohngruppen bilden und die jeweilige Tätigkeit der Arbeiter neu klassifizieren, um sie in den Lohngruppenkatalog einordnen zu können.

- c) Jeder Arbeiter, Geselle wie Erwachsener, hat Anspruch auf eine gesetzliche Gewinnbeteiligung von 10 % bis zur Höchstgrenze von 50 £ E. Zur Zeit der Untersuchung zahlte die Firma zum erstenmal diese Gewinnbeteiligung an ihre Arbeiter. Dazu kommt der Anspruch aus dem Tarifvertrag auf eine Gratifikation in der Höhe von anderthalb Monatsgehältern.

Wenn wir die Tabelle betrachten, stellen wir fest, dass sich mindestens 80 % der neuen Arbeiter vor ihrer Bewerbung über die Firma und ihre Leistungen erkundigt haben. Diese lagen über den durchschnittlichen finanziellen Vergünstigungen ägyptischer Betriebe<sup>1</sup>. Darin ist wohl auch der Grund zu suchen, dass 62,8 % der neuen Arbeiter mit dem Lohn zufrieden waren. 30 % der Befragten kommen mit dem Lohn nicht aus. Die übrigen fanden, der Lohn entspreche nicht ihren Leistungen, und ein Teil hatte in anderen Betrieben schon mehr verdient.

Obwohl die Unternehmung von der Kostenseite her gesehen den Wünschen der Arbeiter entgegenkommen könnte, ist ihr das als Staatsbetrieb nicht möglich, da sie die Auswirkungen auf die übrige Industrie berücksichtigen muss.

Es soll noch darauf hingewiesen werden, dass 80 % der Arbeiter, die mit dem Lohn zufrieden waren, in einem grösseren Familienverband leben. Zu dieser Gruppe gehören vor allem die ungelerten jugendlichen Arbeiter, die ihr verdientes Geld an den Haushalt der Eltern abgeben müssen und von den Eltern nur ein kleines Taschengeld bekommen.

### III. Beziehungen zu Arbeitskollegen

Freundschaftliche Beziehungen zwischen Arbeitskollegen können unter Umständen positiven Einfluss auf die Anpassung des Einzelnen an das soziale System des Betriebes haben. Es ist bekannt, dass das Kommunikationssystem der Betriebe in starkem Masse von den informellen Gruppen der Arbeiter getragen wird. Freundschaftliche Bindungen können es daher für den Einzelnen erleichtern, sich über die normierten Verhaltenserwartungen seiner Kollegen und Vorgesetzten zu informieren. Sie können ihm auch helfen, das Gefühl der Isoliertheit und Orientierungsunsicherheit zu überwinden.

Den in die Firma neu eingetretenen Arbeitern ist es in der Regel auch gelungen, freundschaftliche Beziehungen zu Arbeitskollegen aufzunehmen. 83,2 % haben innerhalb kurzer Zeit Kontakt gefunden. Davon entstanden bei

---

1) Vgl. S. 76.

30 % enge kameradschaftliche Beziehungen am Arbeitsplatz, 5,6 % nahmen Kontakt mit anderen Betriebsangehörigen derselben Prestigeschicht auf.

Mit 16,8 % fanden überraschend viele der neu eingetretenen Arbeiter keinen Anschluss. Eine ganze Reihe von ihnen sperrt sich aber auch prinzipiell gegen Kontakte. Eigentlich sollten einige Institutionen dazu dienlich sein, um diese Ergebnisse zu mildern. Aber keiner der befragten Arbeiter hat bei Veranstaltungen der Gewerkschaft freundschaftliche Beziehungen anknüpfen können. Auch durch den Sportklub der Firma ergaben sich keine Freundschaften. Obwohl die Arbeiter Gelegenheit haben, in der Moschee der Firma in Ruhe eine Freundschaft anzuknüpfen, hat keiner von ihnen diese Möglichkeit ausgenutzt. Man könnte hieraus schliessen, dass diese Institutionen sich nicht genug um die neu eingetretenen Kollegen bemühen.

## ZUSAMMENFASSUNG

Wie die Untersuchung ergab, sind sehr viele der befragten Arbeiter mit der Organisation des Betriebes und mit dem allgemeinen Betriebsklima zufrieden. Deutliche Schwerpunkte der Kritik haben sich nicht ergeben.

Bedenklich erscheint in diesem Zusammenhang jedoch die mangelhafte Kommunikation zwischen Betriebsleitung und Belegschaft. Die Gewerkschaft könnte hier eine wichtige Funktion übernehmen, wenn es ihr gelingt, das Vertrauen der Betriebsangehörigen zu gewinnen und dann als Interessenvertreter der Arbeitnehmer Stellung zu beziehen.

Die Untersuchung hat ferner gezeigt, dass sich zum Zeitpunkt der Befragung die von der Betriebsleitung erwarteten Motive der Bewerbung grösstenteils nicht mit den wirklichen Beweggründen der neu eingetretenen Arbeiter deckten. Solche Fehleinschätzungen können aber zu Schwierigkeiten bei der Anwerbung neuer Arbeitskräfte führen.

Die Ermittlungen haben ergeben, dass sich die Firmenleitung hinsichtlich der Besetzung der Vorarbeiterstellen des Mangels an qualifizierten Arbeitern bewusst geworden ist. Es ist aber fraglich, ob der eingeschlagene Weg, Abiturienten für die künftige Tätigkeit als Vorarbeiter anzuwerben, nicht doch nur als Übergangslösung gelten kann. Wir haben darauf hingewiesen, dass die Abiturienten sich auf längere Sicht kaum mit dem Prestige eines Vorarbeiters zufriedengeben werden. Bereits während des Ausbildungsgangs war bei den Abiturienten eine auffallende Unzufriedenheit zu beobachten. Diese Entwicklung könnte zugleich verheerende Folgen für das Betriebsklima haben und zahlreiche Konflikte nach sich ziehen.

Die Betriebsleitung wäre gut beraten, wenn sie künftig der fachlichen und allgemeinen Ausbildung ihrer gelernten und angelernten Arbeiter mehr Aufmerksamkeit schenken würde. So sollte auch der Mangel an Facharbeitern bereits an seiner Wurzel bekämpft werden. Das bedeutet: Es muss eine möglichst breit angelegte Lehrlingsausbildung angestrebt werden, die in einer Fortbildung durch Kurse verbessert und vertieft wird. Auf längere Sicht wäre es dann möglich, einen Stamm von qualifizierten Facharbeitern auszubilden. Eine andere Möglichkeit in dieser Richtung wäre die Einrichtung von Abend- und Fortbildungskursen, insbesondere durch die Gewerkschaft in Zusammenarbeit mit Staat, ASU und Unternehmung.

Die Fortbildung der Arbeitnehmer wurde nämlich sowohl auf dem Gebiet der fachlichen Weiterbildung als auch der Erweiterung der Allgemeinbildung von der Gewerkschaft vernachlässigt. Die Gewerkschaft ist m. E. der Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer nicht gewachsen. Es fehlt der Gewerkschaft die Autonomie. Diese sollte schon äusserlich dadurch dokumentiert werden, dass der Mitgliederbeitrag nicht vom Betrieb bei der Lohnzahlung zurückbehalten, sondern von der Gewerkschaft direkt bei den Mitgliedern erhoben wird. Das wäre dem Kontakt dienlich und würde zugleich eine inten-

sivere Mitgliederwerbung von seiten der Funktionäre voraussetzen. Die Arbeit der Gewerkschaft muss mehr darauf ausgerichtet sein, das Vertrauen der Arbeitnehmer zu gewinnen und ihre Belange gegenüber der Betriebsleitung zu vertreten. Nur so kann sie ihre Funktion zur Aufdeckung latenter Konflikte und deren Austragung mit dem Ziel, diese Konflikte zu beseitigen, erfüllen. Daneben fällt ihr in der sozialfürsorgerischen Tätigkeit eine Aufgabe zu, deren Auswirkung auf das Betriebsklima von besonderer Bedeutung ist.

Zum Zeitpunkt der Untersuchung war noch nicht abzusehen, wie weit die staatlichen Instanzen künftig direkten Einfluss auf die wirtschaftliche Leitung und die Personalpolitik der Firma nehmen werden. Bisher beschränkte sich die Regierung weitgehend auf die Gründung und Förderung neuer Industrie- und Bewässerungsprojekte und den Erlass neuer Sozialgesetze, um in absehbarer Zeit den Lebensstandard der Bevölkerung verbessern zu können und um der Arbeitslosigkeit Herr zu werden. In diesem Zusammenhang ist auch die Weisung an den Betrieb zu sehen, 500 neue Arbeitskräfte einzustellen. Wie wir festgestellt haben, war die Betriebsleitung dazu nur imstande, indem sie eine bereits geplante Kapazitätserweiterung beschleunigt vornahm. Wir haben darauf hingewiesen, dass sich aus derartigen staatlichen Eingriffen in die Betriebsstruktur Probleme ergeben können, die eine rationelle Führung des Betriebes nach ökonomischen Gesichtspunkten in Frage stellen. Das wird nur zu vermeiden sein, wenn die Betriebsleitung willens und in der Lage ist, die Belange des Betriebes auch gegenüber staatlichen Instanzen zu vertreten. Die staatlichen Stellen ihrerseits sollten angehalten werden, vor dem Erlass von Gesetzen und vor weitgehenden Eingriffen in die Struktur der einzelnen Betriebe eine gründliche Untersuchung der wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten vorzunehmen und die möglichen Folgen sorgfältig gegeneinander abzuwägen.

## LEBENS LAUF

Am 7. Juli 1937 wurde ich in Zakazik als Sohn des Zahnarztes Zaki Ali Badr aus Ägypten - VAR - und seiner Frau Aliya geb. Ahmed Zaki geboren. In Giza besuchte ich von 1942 bis 1954 die Primär- und Sekundarschule „Orman Model School“. Meine allgemeine Ausbildung habe ich 1954 mit der Maturität abgeschlossen.

Das Studium der Soziologie habe ich zu Beginn des Wintersemesters 1954/55 an der Universität Kairo angefangen. Dort besuchte ich die Vorlesungen und Seminare der Dozenten Prof. A. Aset, Dr. M. Al-Chaschab, Dr. A. Al-Chaschab, Prof. Dr. H. Al-Saaty, Dr. H. Sa'sfahn, Dr. T. Isa, Prof. Dr. J. Morad, Dr. M. Souof, Dr. M. A. Nagaty, Prof. Dr. A. S. Al-Emery, Dr. T. Al-Tawiel, Dr. Al-Schenety, Frl. A. Mattar, Dr. H. Kamel. Im Mai 1958 schloss ich mein Studium an der Universität Kairo mit dem „Licence ès Lettres — Abteilung Sozialstudium“ ab.

An der Universität Freiburg i. Br. (B. R. D.) war ich nur für das Sommersemester 1959 immatrikuliert, wo ich die Vorlesungen und Seminare der Dozenten Dr. H. Popitz und Wehrle besuchte.

Mein Studium in Soziologie setzte ich zu Beginn des Wintersemesters 1959/60 an der Universität Basel fort. Dadurch wurde ich weiter von Prof. Dr. H. Popitz betreut. Auf seine Anregung hin ist auch das Dissertationsthema entstanden. Neben Soziologie studierte ich Nationalökonomie und in den ersten Semestern Psychologie. Später begann ich aber Öffentliches Recht und Obligationenrecht zu studieren. Ich besuchte die Vorlesungen und Seminare der Dozenten Prof. Dr. Popitz, Prof. Dr. Bühler, Prof. Dr. Salin, Prof. Dr. von Beckerath, Prof. Dr. Bombach, Prof. Dr. Zimmermann, Prof. Dr. Weber, Prof. Dr. Fritsch, Prof. Dr. Stohler, Prof. Dr. Gsell, Prof. Dr. Angehrn, Prof. Dr. Guth, Prof. Dr. Kunz, Prof. Dr. Dr. Jaspers, Prof. Dr. Salmony, Dr. Wiesmann, Prof. Dr. Imboden, Prof. Dr. Spiro, Prof. Dr. Eichenberger.

Am 1. März 1965 promovierte ich zum Doktor der Staatswissenschaften.

Nach Ablegung der Doktorprüfung beabsichtige ich nach Ägypten zurückzukehren, um dort eine entsprechende Tätigkeit aufzunehmen.









